

**INFORME DE RESULTADOS SOBRE LA MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL  
CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P**

**CESAR AUGUSTO GOMEZ NARANJO**  
**Gerente**

**2024**

Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

Síto web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)

**¡Más cerca de ti y de tu hogar!**

## INTRODUCCIÓN

En el sector de servicios públicos, donde la confianza y la transparencia son esenciales para la relación con los clientes y la comunidad, el código de integridad representa un componente fundamental para mantener altos estándares éticos y operativos. Este código no solo establece las normas de conducta esperadas, sino que también actúa como un marco para la toma de decisiones y el comportamiento diario dentro de la organización.

La percepción del código de integridad por parte de los empleados es un indicador clave de su efectividad y de la cultura organizacional. En una empresa de servicios públicos, donde la integridad y la responsabilidad tienen un impacto directo en la calidad del servicio y en la satisfacción del cliente, comprender cómo se perciben estos principios es crucial para garantizar su correcta implementación y eficacia.

Este informe tiene como objetivo analizar los resultados de la evaluación sobre la percepción del código de integridad en Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. La investigación se centró en identificar fortalezas y debilidades en la percepción del código y los valores que lo componen.

El análisis detallado de la percepción del código de integridad proporcionará una visión profunda sobre la cultura ética de la empresa y permitirá desarrollar estrategias para reforzar el compromiso con los principios de integridad. Esta evaluación no solo contribuirá a mejorar la conducta interna y la confianza externa, sino que también apoyará la sostenibilidad y la reputación de la empresa en el ámbito de los servicios públicos.

## METODOLOGÍA

El instrumento que se utilizó para esta medición es una encuesta que mide la satisfacción de los empleados en una escala de 1 a 4 donde 1 es Totalmente en Desacuerdo y 4 Totalmente De acuerdo, frente a 25 preguntas que se plantearon. Esta encuesta se diligencia por medio digital y las respuestas se registran de manera anónima. La encuesta es realiza por el área de gestión humana en compañía de la gerencia general, se definen las siguientes preguntas para medir el clima organizacional durante la vigencia 2024:

1. ¿Cree importante cumplir con las normas éticas y legales en la Empresa?
2. ¿Considera que la transparencia en la toma de decisiones es una prioridad en la Empresa?
3. ¿Considera que todos los empleados públicos deben actuar con honestidad en sus funciones?
4. ¿Es responsabilidad de cada empleado público reportar cualquier acto que viole nuestro Código de Integridad?
5. ¿Las sanciones por violar el Código de Integridad son consistentes y justas en la Empresa?
6. ¿Considera que sus compañeros de trabajo actúan con honestidad en todas sus interacciones?
7. ¿La honestidad es valorada y recompensada en la Empresa?
8. ¿La Empresa es transparente sobre cualquier conflicto de interés que pueda surgir?
9. ¿Se fomenta un ambiente donde se espera que todos los empleados sean honestos en el desempeño de sus funciones?
10. ¿El respeto hacia todos los ciudadanos y colegas es fundamental en la Empresa?
11. ¿Considera que sus compañeros de trabajo actúan con respeto en todas sus interacciones?
12. ¿La diversidad de opiniones y culturas es respetada y valorada en la Empresa?
13. ¿Se promueve activamente el respeto hacia todas las personas que interactúan con la Empresa?
14. ¿El interés público guía las acciones y decisiones de los empleados públicos en la Empresa?
15. ¿Se fomenta activamente el servicio a la comunidad dentro de la Empresa?

16. ¿Los programas y servicios están diseñados para beneficiar a toda la comunidad de manera equitativa?
17. ¿La dedicación y el esfuerzo en el trabajo diario son aspectos destacados en la Empresa?
18. ¿Los empleados muestran diligencia en la ejecución de sus responsabilidades?
19. ¿Se valoran y reconocen los esfuerzos adicionales y la dedicación en el trabajo?
20. ¿La eficiencia y la efectividad en la entrega de servicios son metas clave en la Empresa?
21. ¿En la Empresa se gestionan los recursos de manera eficiente y responsable?
22. ¿Los empleados públicos tratan a todos los ciudadanos de manera justa y equitativa?
23. ¿La selección y contratación de personal se realiza de manera imparcial en la Empresa?
24. ¿Las decisiones administrativas se toman sin influencias indebidas o favoritismos?
25. ¿El acceso igualitario a los servicios y beneficios públicos se asegura en la Empresa?

### RESULTADOS Y ANALISIS

De acuerdo a la encuesta aplicada a todos los empleados vinculados de la planta de cargos de La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. y la planta temporal, se obtienen los siguientes resultados de 46 respuestas obtenidas en la encuesta sobre la percepción del código de integridad:

IDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	69%
2	HONESTIDAD	63%
3	RESPECTO	66%
4	COMPROMISO	65%
5	DILIGENCIA	64%
6	JUSTICIA	63%

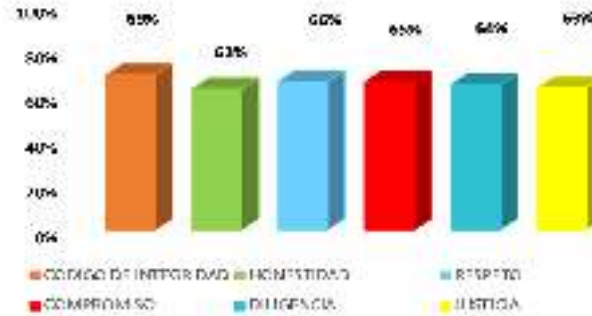
Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

Sitio web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)

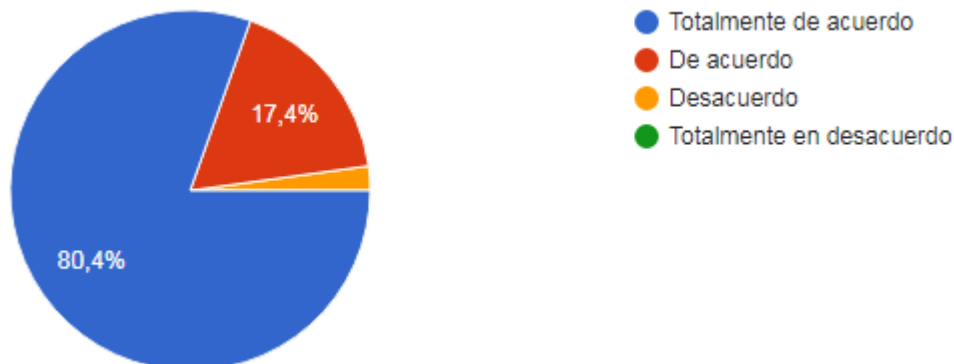
¡Más cerca de ti y de tu hogar!

En general se evidencia una apreciación positiva del código de integridad, dado que la percepción general de los empleados arrojó un porcentaje alto, 69%, lo que indica que la Empresa va por buen camino en la implementación de las estrategias enmarcadas en el código de integridad.



A continuación, se hará un análisis detallado de cada pregunta aplicada en la encuesta:

### ¿Cree importante cumplir con las normas éticas y legales en la Empresa?



Respecto a la importancia de cumplir las normas éticas y legales, se puede evidenciar que el 80,4% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo, el 17,4% indica estar de acuerdo y el 2,2% reporta estar en desacuerdo respecto a este ítem. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la importancia de cumplir las normas éticas y legales en la Empresa.

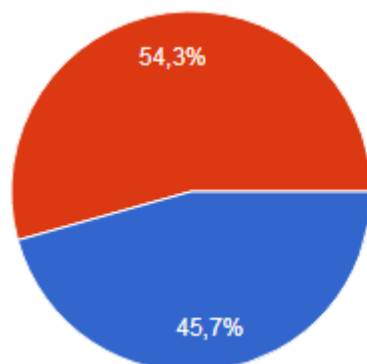
### ¿Considera que la transparencia en la toma de decisiones es una prioridad en la Empresa?

Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

Sitio web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)

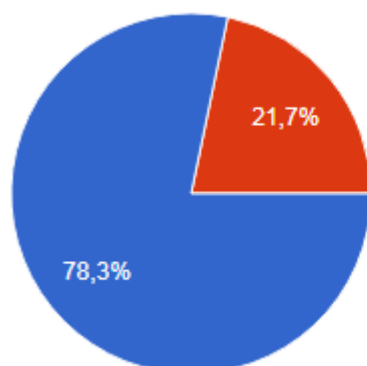
¡Más cerca de ti y de tu hogar!



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a si la transparencia en la toma de decisiones es prioridad para la Empresa, se puede evidenciar que el 45,7% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo y el 54,3% indica estar de acuerdo. No se evidencian factores de desacuerdo que establezcan alertas sobre la transparencia en la toma de decisiones en la Empresa.

**¿Considera que todos los empleados públicos deben actuar con honestidad en sus funciones?**



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a si considera que todos los servidores públicos deben actuar con honestidad en sus funciones, se puede evidenciar que el 78,3% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo y el 21,7% indica estar de acuerdo. No se evidencian factores

Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

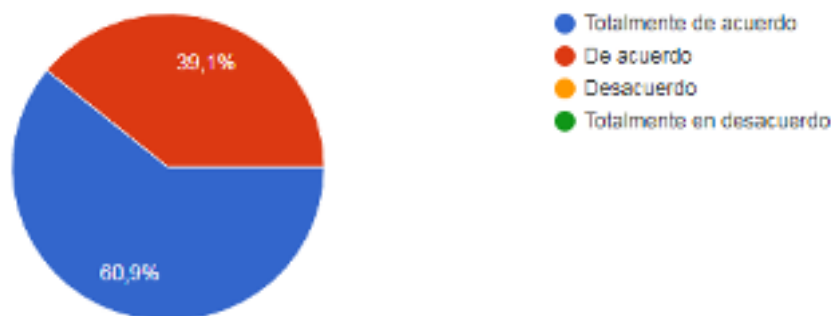
E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

Sitio web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)

**¡Más cerca de ti y de tu hogar!**

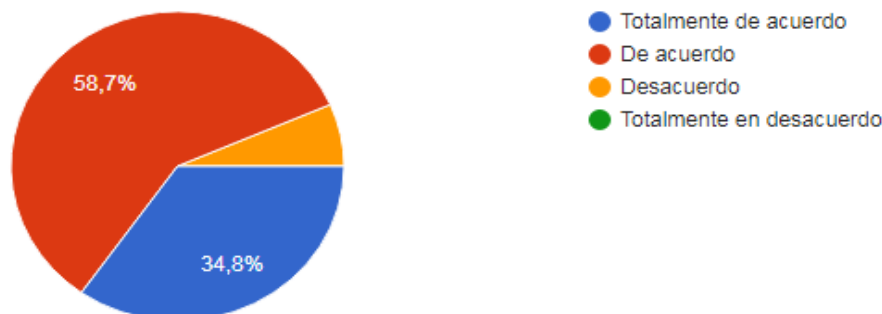
de desacuerdo que establezcan alertas sobre el comportamiento honesto en los servidores públicos.

**¿Es responsabilidad de cada empleado público reportar cualquier acto que viole nuestro Código de Integridad?**



Respecto al reporte de actos que violen el código de integridad, se puede evidenciar que el 60,9% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que deben reportar estos actos y el 39,1% indica estar de acuerdo. No se evidencian factores de desacuerdo que establezcan alertas sobre el reporte de actos que violen el código de integridad en la Empresa.

**¿Las sanciones por violar el Código de Integridad son consistentes y justas en la Empresa?**



Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

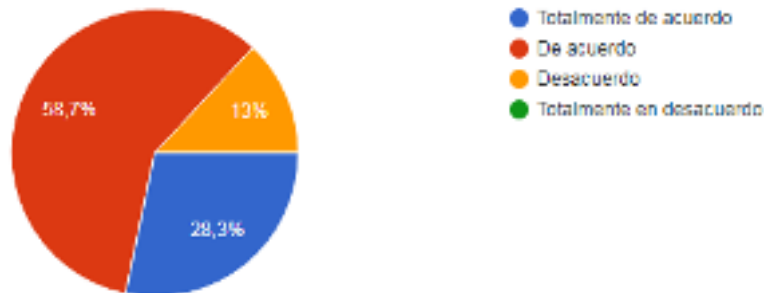
Sitio web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)

¡Más cerca de ti y de tu hogar!

Respecto a las sanciones por violar el código de integridad, se puede evidenciar que el 58,7% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que son consistentes y justas, el 34,8% indica estar de acuerdo y el 6,5% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo sobre las sanciones que impone la Empresa por violar el código de integridad.

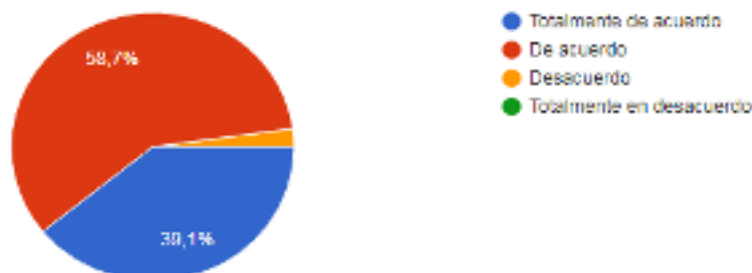
## Honestidad

**¿Considera que sus compañeros de trabajo actúan con honestidad en todas sus interacciones?**



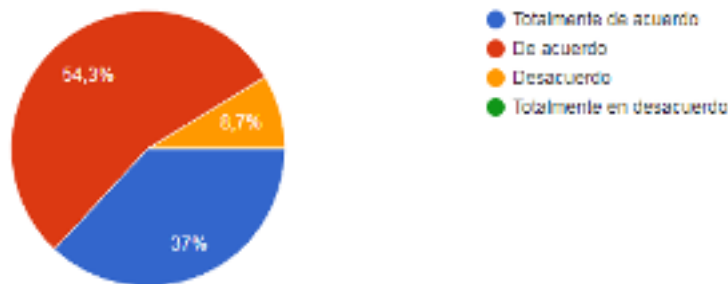
Respecto a si los servidores públicos actúan con honestidad, se puede evidenciar que el 58,7% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo con que actúan con honestidad, el 28,3% indica estar de acuerdo y el 13% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la honestidad con la que actúan los empleados de la Empresa.

**¿La honestidad es valorada y recompensada en la Empresa?**



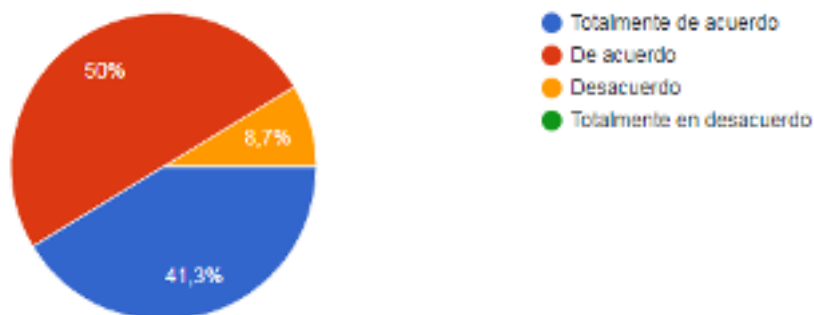
Respecto a si la honestidad es valorada y recompensada, se puede evidenciar que el 58,7% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que es valorada y recompensada, el 39,1% indica estar de acuerdo y el 2,2% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo sobre el valor y la recompensa a la honestidad en la Empresa.

**¿La Empresa es transparente sobre cualquier conflicto de interés que pueda surgir?**



Respecto a la transparencia de la empresa ante cualquier conflicto de interés, se puede evidenciar que el 54,3% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que la empresa es transparente, el 37% indica estar de acuerdo y el 8,7% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la transparencia de la empresa ante eventuales conflictos de interés.

**¿Se fomenta un ambiente donde se espera que todos los empleados sean honestos en el desempeño de sus funciones?**

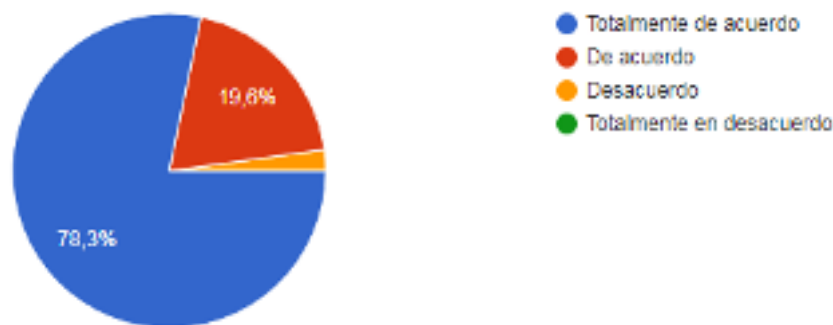


Respecto a si en la empresa se fomenta un ambiente de honestidad, se puede evidenciar que el 41,3% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que se propicia un ambiente de honestidad, el 50% indica estar de acuerdo y el 8,7% indica neutralidad respecto a este tema. No se evidencian factores de desacuerdo que establezcan alertas sobre ambiente de honestidad que se propicia en la Empresa.

La percepción general sobre el valor de la honestidad es alta, pues cuenta con un porcentaje del 63% de aceptación y apropiación. Sin embargo, se evidencian algunos factores de desacuerdo que indican que se deben seguir implementando estrategias que fomenten la aplicación del valor de la honestidad en los empleados ya que se puede ver que algunos indican la falta de honestidad de sus compañeros. Así mismo se debe tener en cuenta la honestidad de la empresa hacia los empleados pues se evidenció que algunos empleados consideran que la empresa no es transparente respecto a cómo la empresa maneja los conflictos de interés.

## Respeto

**¿El respeto hacia todos los ciudadanos y colegas es fundamental en la Empresa?**



Respecto a si consideran que el respeto hacia colegas y ciudadanía es fundamental, se puede evidenciar que el 78,3% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo, el 19,6% indica estar de acuerdo y el 2,2% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo sobre el respeto a los colegas y ciudadanía.

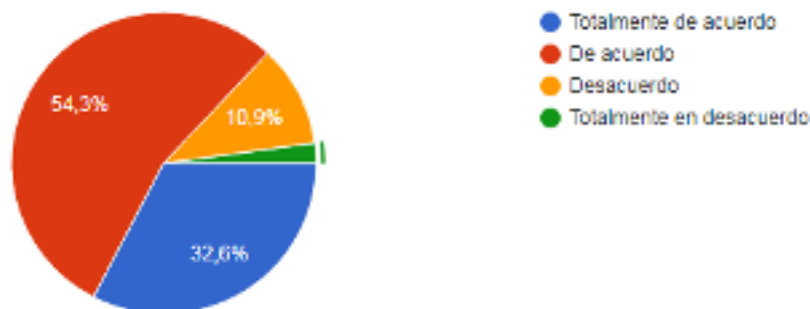
Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

Sitio web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)

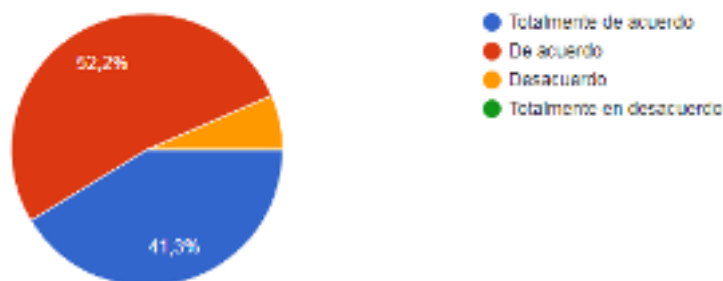
**¡Más cerca de ti y de tu hogar!**

**¿Considera que sus compañeros de trabajo actúan con respeto en todas sus interacciones?**



Respecto a si los compañeros de trabajo actúan con respeto, se puede evidenciar que el 32,6% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que sus compañeros son respetuosos, 54,3% indica estar de acuerdo, el 10,9% indica estar en desacuerdo respecto a este tema y el 2,2% indica estar Totalmente en desacuerdo. Se evidencia que el porcentaje de desacuerdo es alto y que hay una persona que está en desacuerdo, por lo que seis (6) personas consideran que sus compañeros de trabajo no actúan con respeto.

**¿La diversidad de opiniones y culturas es respetada y valorada en la Empresa?**



Respecto a si la diversidad de cultura y opiniones es respetada y valorada, se puede evidenciar que el 41,3% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que son valoradas y respetadas, el 52,2% indica estar de acuerdo y el 6,5% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo respecto a

Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

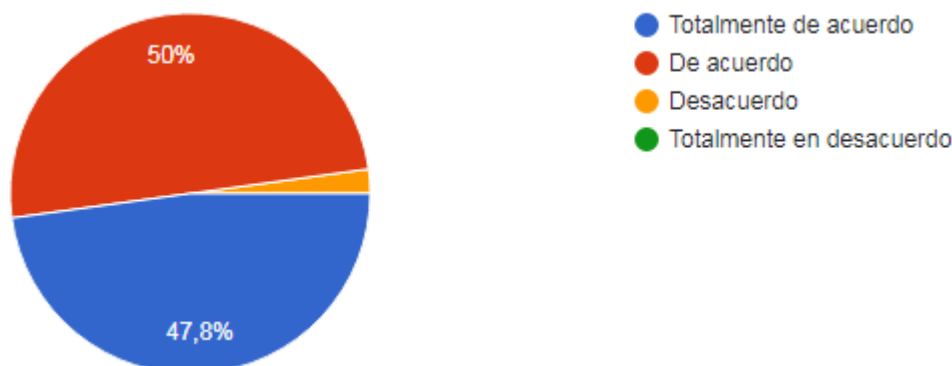
E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

Sitio web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)

**¡Más cerca de ti y de tu hogar!**

cómo son aceptadas la diversidad de opiniones y la diversidad de cultura en la empresa.

**¿Se promueve activamente el respeto hacia todas las personas que interactúan con la Empresa?**

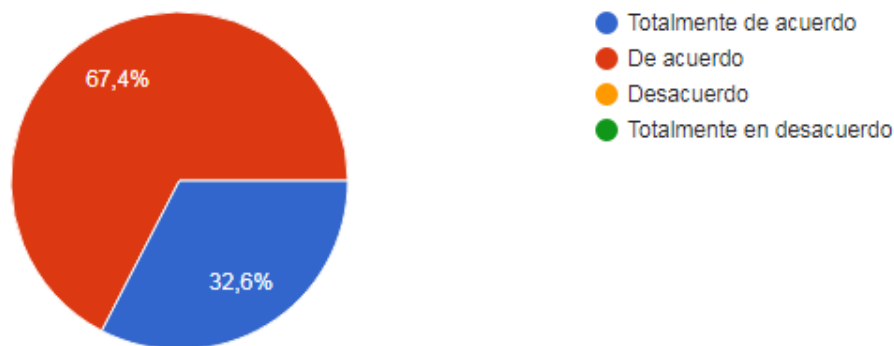


Respecto a cómo se promueve el respeto en la empresa, se puede evidenciar que el 47,8% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que se promueve un ambiente de respeto, el 50% indica estar de acuerdo y el 2,2% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo respecto al ambiente de respeto que se promueve en la empresa.

La percepción general sobre el valor del respeto es alta, pues cuenta con un porcentaje del 66% de aceptación y apropiación. Sin embargo, se evidencian algunos factores de desacuerdo que indican que se deben seguir implementando estrategias que fomenten la aplicación del valor del respeto en los empleados ya que se puede ver que algunos indican la falta de respeto de sus compañeros y la falta de aceptación de opiniones y culturas en la Empresa.

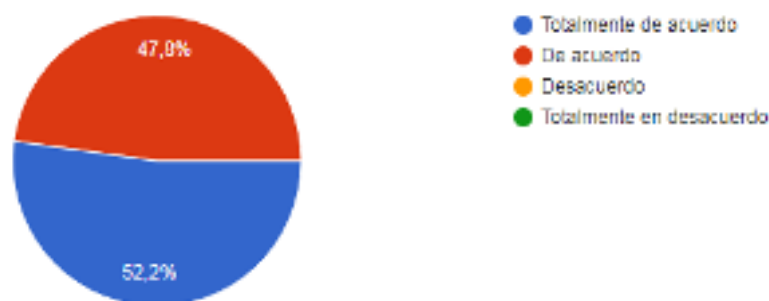
## Compromiso

**¿El interés público guía las acciones y decisiones de los empleados públicos en la Empresa?**



Respecto a si el interés público guía las acciones de los empleados, se puede evidenciar que el 32,6% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que el interés público guía sus acciones y decisiones y el 67,4% indica estar de acuerdo. No se evidencian factores de desacuerdo que establezcan alertas sobre las acciones y decisiones que toman los empleados guiadas por su interés público en la Empresa.

**¿Se fomenta activamente el servicio a la comunidad dentro de la Empresa?**



Respecto al fomento del servicio a la comunidad, se puede evidenciar que el 52,2% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que la empresa fomenta el

Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

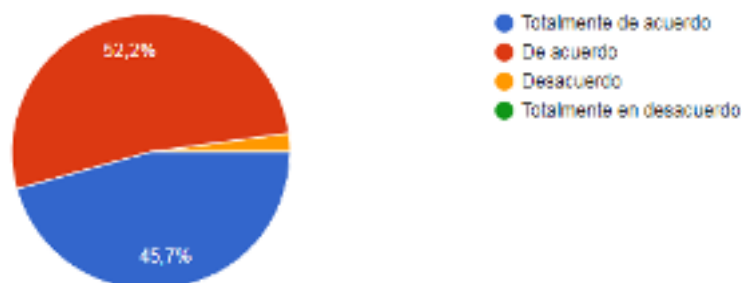
E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

Sitio web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)

**¡Más cerca de ti y de tu hogar!**

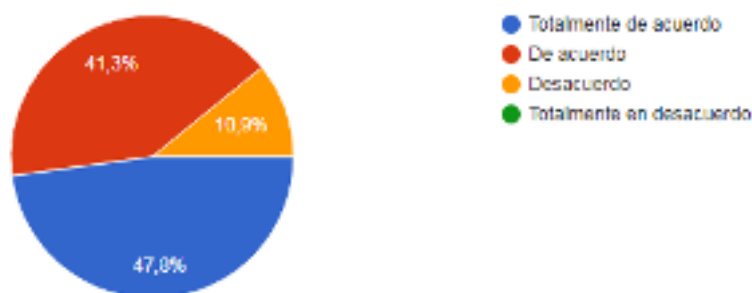
servicio a la comunidad y el 47,8% indica estar de acuerdo. No se evidencian factores de desacuerdo que establezcan alertas sobre el fomento del servicio a la comunidad en la Empresa.

**¿Los programas y servicios están diseñados para beneficiar a toda la comunidad de manera equitativa?**



Respecto al tema de los programas y servicios, se puede evidenciar que el 45,7% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que estos programas y servicios son equitativos el 52,2% indica estar de acuerdo y el 2,2% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre qué tan equitativos son los productos y servicios que ofrece la Empresa.

**¿La dedicación y el esfuerzo en el trabajo diario son aspectos destacados en la Empresa?**



Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

Sitio web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)

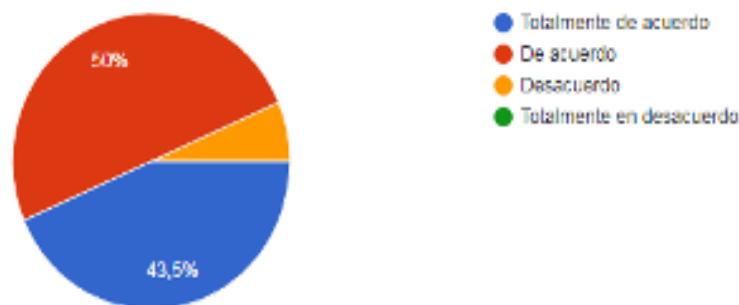
**¡Más cerca de ti y de tu hogar!**

Respecto a si la dedicación y el esfuerzo son aspectos destacados, se puede evidenciar que el 47,8% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo, el 41,3% indica estar de acuerdo y el 10,9% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre qué tan equitativos son los productos y servicios que ofrece la Empresa.

La percepción general sobre el valor del compromiso es alta, pues cuenta con un porcentaje del 65% de aceptación y apropiación. Se evidencian algunos factores de desacuerdo que indican que se deben seguir implementando estrategias que fomenten la aplicación de este valor en los empleados.

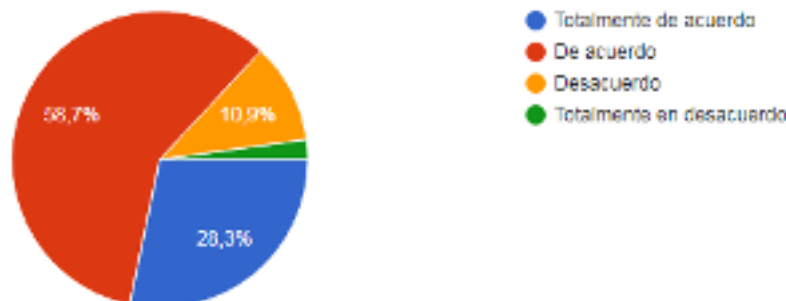
### Diligencia

**¿Los empleados muestran diligencia en la ejecución de sus responsabilidades?**



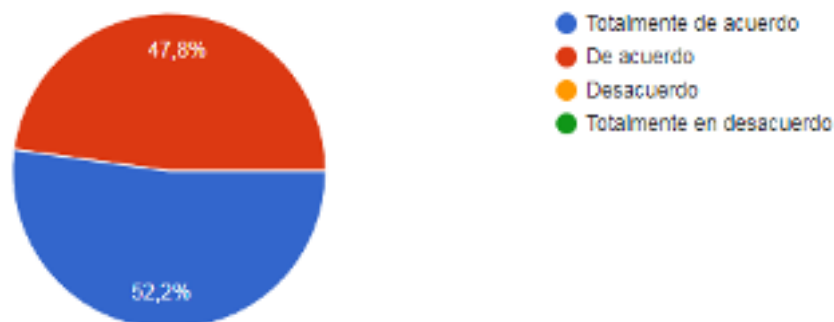
Respecto a la diligencia que muestran los empleados, se puede evidenciar que el 43,5% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo, el 50% indica estar de acuerdo y el 6,5% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre qué tan equitativos son los productos y servicios que ofrece la Empresa.

**¿Se valoran y reconocen los esfuerzos adicionales y la dedicación en el trabajo?**



Respecto a si se reconocen y valoran esfuerzos adicionales y dedicación en el trabajo, se puede evidenciar que el 28,3% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que si se reconocen, el 58,7% indica estar de acuerdo, el 10,9% manifiesta estar en desacuerdo y el 2,2% manifiesta estar Totalmente en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre el reconocimiento de esfuerzos y dedicación de los empleados en realización de las labores de la Empresa.

**¿La eficiencia y la efectividad en la entrega de servicios son metas clave en la Empresa?**



Respecto a las metas claves de la Empresa, se puede evidenciar que el 52,2% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que la eficiencia y la efectividad son metas de la empresa y el 47,8% indica estar de acuerdo. No se evidencian factores de desacuerdo sobre la eficiencia y la efectividad como metas de la empresa.

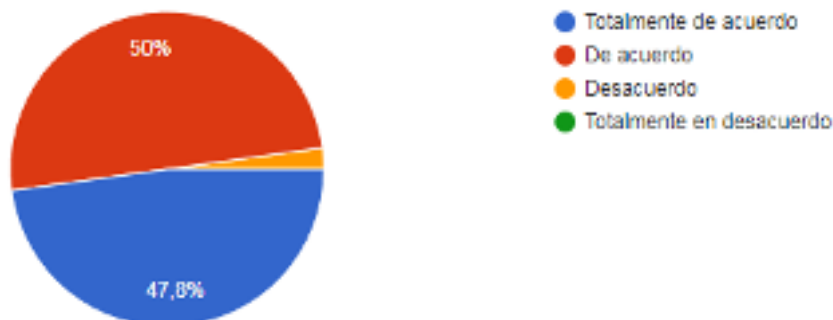
Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

Sitio web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)

**¡Más cerca de ti y de tu hogar!**

**¿En la Empresa se gestionan los recursos de manera eficiente y responsable?**

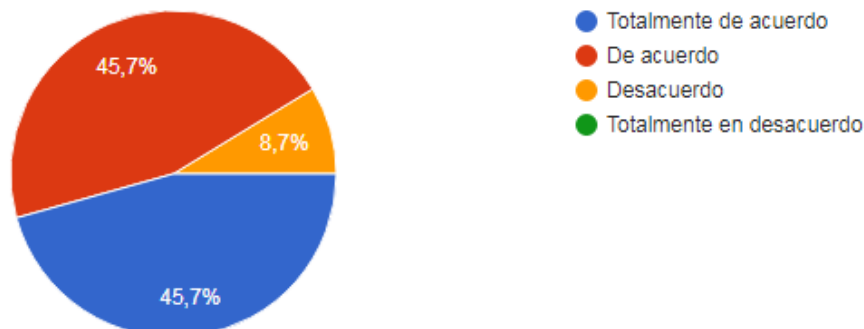


Respecto a la gestión de recursos, se puede evidenciar que el 47,8% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que se hace una adecuada gestión de recursos en la empresa, el 50% indica estar de acuerdo y el 2,2% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la manera en la que se gestionan los recursos de la Empresa.

La percepción general sobre el valor de la diligencia es alta, pues cuenta con un porcentaje del 64% de aceptación y apropiación. Sin embargo, se evidencian algunos factores de desacuerdo que indican que se deben seguir implementando estrategias que fomenten la aplicación de este en los empleados ya que, se puede ver que algunos indican falencias a la hora de reconocer y valorar los esfuerzos adicionales que realizan como empleados.

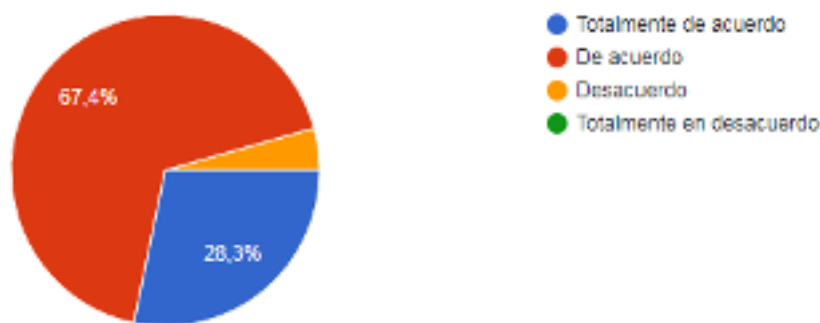
**Justicia**

**¿Los empleados públicos tratan a todos los ciudadanos de manera justa y equitativa?**



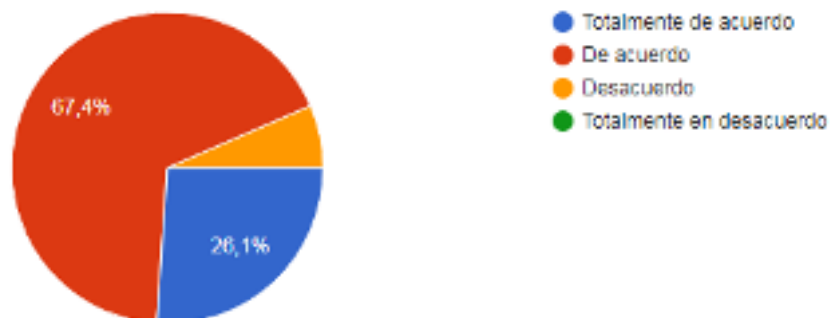
Respecto a la gestión de recursos, se puede evidenciar que el 47,8% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que se hace una adecuada gestión de recursos en la empresa, el 50% indica estar de acuerdo y el 2,2% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la manera en la que se gestionan los recursos de la Empresa.

**¿La selección y contratación de personal se realiza de manera imparcial en la Empresa?**



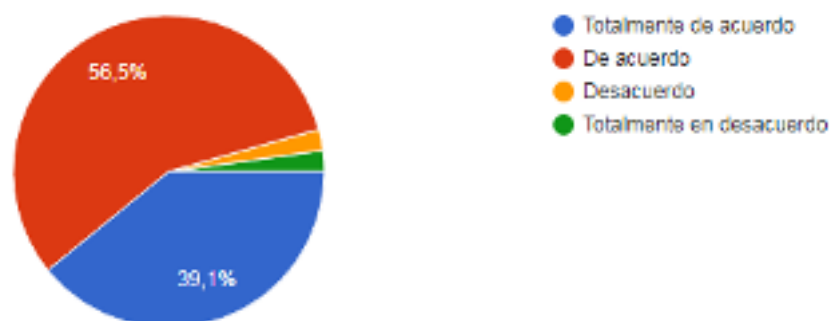
Respecto a la selección y contratación de personal, se puede evidenciar que el 28,3% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que esta se hace con imparcialidad, el 67,4% indica estar de acuerdo y el 2,2% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la manera en la que se realiza la contratación de personal en La Empresa.

**¿Las decisiones administrativas se toman sin influencias indebidas o favoritismos?**



Respecto a la toma de decisiones administrativas, se puede evidenciar que el 26,1% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que las decisiones se toman sin favoritismos, el 67,4% indica estar de acuerdo y el 6,5% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la manera en la que se toman las decisiones administrativas de la Empresa.

**¿El acceso igualitario a los servicios y beneficios públicos se asegura en la Empresa?**



Respecto al acceso igualitario de los servicios públicos, se puede evidenciar que el 39,1% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que, el 56,5% indica estar de acuerdo, el 2,2% indica estar en desacuerdo y el 2,2% manifiesta estar

Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

Sitio web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)

**¡Más cerca de ti y de tu hogar!**

Totalmente en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la manera en la que se asegura el acceso igualitario de los servicios que ofrece la Empresa.

La percepción general sobre el valor del respeto es alta, pues cuenta con un porcentaje del 63% de aceptación y apropiación. Sin embargo, se evidencian algunos factores de desacuerdo que indican que se deben seguir implementando estrategias que fomenten la aplicación de este valor en los empleados ya que, se puede ver que algunos indican falencias en el trato justo a la comunidad por parte de los empleados y por parte de la empresa respecto a la imparcialidad en la contratación, el favoritismo en la toma de decisiones y el acceso igualitario de los servicios públicos.



CESAR AUGUSTO GOMEZ NARANJO

Gerente

*Elaboró: Adriana Osorio – Contratista MIPG  
Aprobó: Cesar Augusto Gomez Naranjo - Gerente*

Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.  
E- mail: [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)  
Sitio web: [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)  
**¡Más cerca de ti y de tu hogar!**