

**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

2025

Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P



604 556 16 50



esp@launion-antioquia.gov.co



Calle 10 N°.10-36



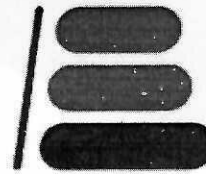
@launionesp



www.launionsaesp.com



Empresa de Servicios
Públicos de La Unión



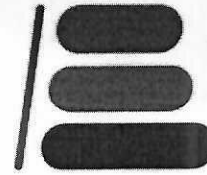
INTRODUCCIÓN

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.

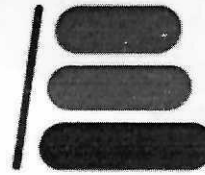


METODOLOGÍA

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 realizada por el área de gestión humana en compañía de la gerencia general, y se definen las siguientes preguntas para medir la percepción del código de integridad durante la vigencia 2025:

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?



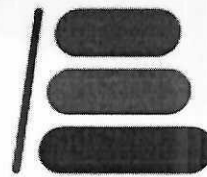


19. ¿Se valoran y reconocen los esfuerzos adicionales y la dedicación en el trabajo?
20. ¿La eficiencia y la efectividad en la entrega de servicios son metas clave en la Empresa?
21. ¿En la Empresa se gestionan los recursos de manera eficiente y responsable?
22. ¿Los empleados públicos tratan a todos 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

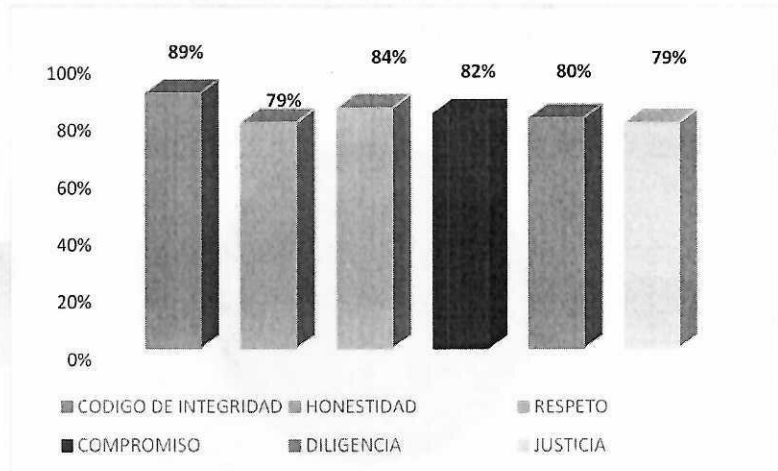
De acuerdo a la encuesta aplicada a todos los empleados vinculados de la planta de cargos de La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. y la planta temporal, se obtienen los siguientes resultados de 29 respuestas obtenidas en la encuesta sobre la percepción del código de integridad:

IDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	89%
2	HONESTIDAD	79%
3	RESPETO	84%
4	COMPROMISO	82%
5	DILIGENCIA	80%
6	JUSTICIA	79%

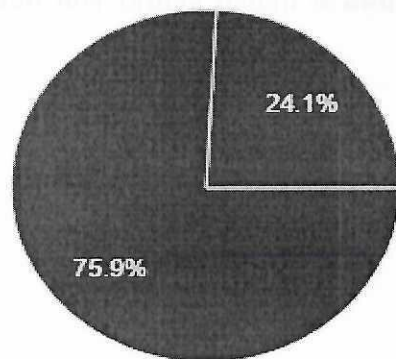


En general se evidencia una apreciación positiva del código de integridad, dado que la percepción general de los empleados arrojó un porcentaje alto, 89%, lo que indica que la Empresa va por buen camino en la implementación de las estrategias enmarcadas en el código de integridad.

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

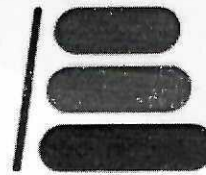


¿Cree importante cumplir con las normas éticas y legales en la Empresa?

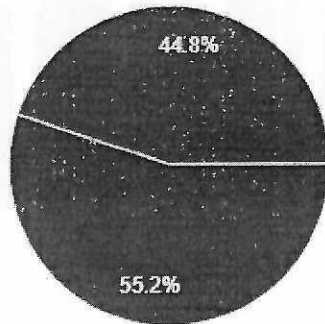


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a la importancia de cumplir las normas éticas y legales, se puede evidenciar que el 75,9% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo y el 24,1% indica estar de acuerdo respecto a este ítem. No se evidencian factores de desacuerdo que establezcan alertas sobre la importancia de cumplir con las normas en la Empresa.



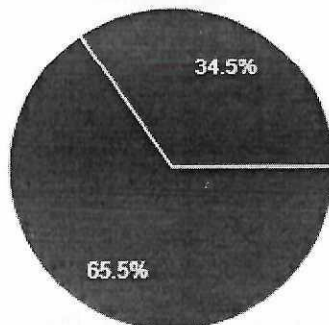
¿Considera que la transparencia en la toma de decisiones es una prioridad en la Empresa?



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

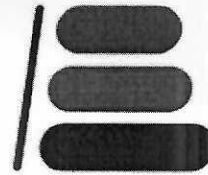
Respecto a si la transparencia en la toma de decisiones es prioridad para la Empresa, se puede evidenciar que el 55,2% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo y el 44,8% indica estar de acuerdo. No se evidencian factores de desacuerdo que establezcan alertas sobre la transparencia en la toma de decisiones en la Empresa.

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

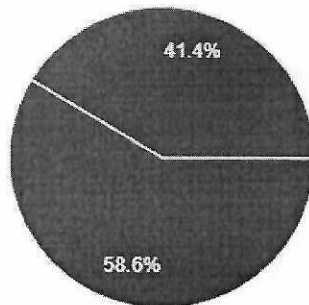


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a si considera que todos los servidores públicos deben actuar con honestidad en sus funciones, se puede evidenciar que el 65,5% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo y el 34,5% indica estar de acuerdo. No se evidencian factores de desacuerdo que establezcan alertas sobre el comportamiento honesto en los servidores públicos.



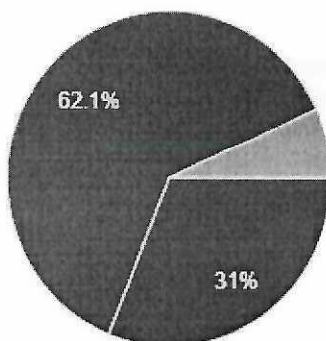
¿Es responsabilidad de cada empleado público reportar cualquier acto que viole nuestro Código de Integridad?



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

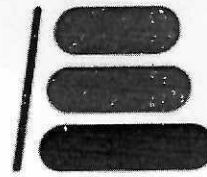
Respecto al reporte de actos que violen el código de integridad, se puede evidenciar que el 58,6% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que deben reportar estos actos y el 41,4% indica estar de acuerdo. No se evidencian factores de desacuerdo que establezcan alertas sobre el reporte 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?



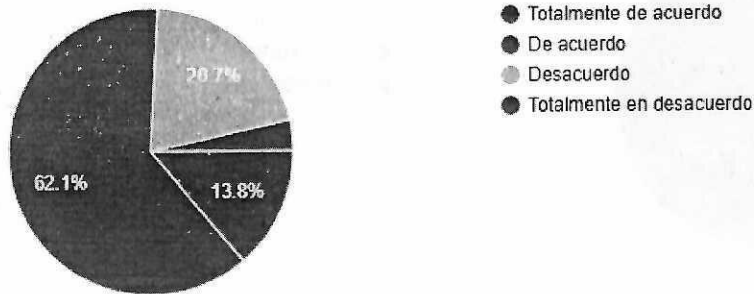
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a las sanciones por violar el código de integridad, se puede evidenciar que el 31% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que son consistentes y justas, el 62,1% indica estar de acuerdo y el 6,9% 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.



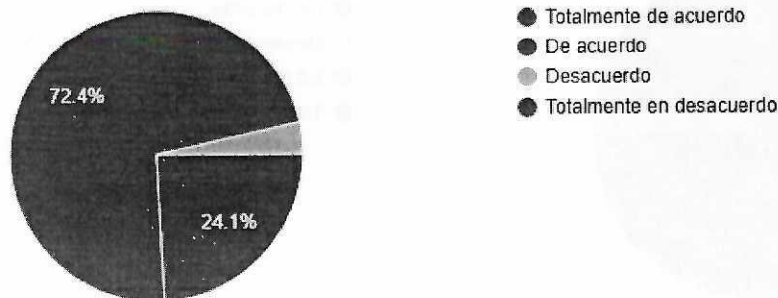
Honestidad

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

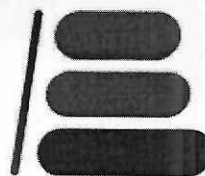


Respecto a si los servidores públicos actúan con honestidad, se puede evidenciar que el 13,8% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo con que actúan con honestidad, el 62,1% indica estar de acuerdo, el 20,7% indica estar en desacuerdo y el 3,4% indica estar totalmente en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la honestidad con la que actúan los empleados de la Empresa.

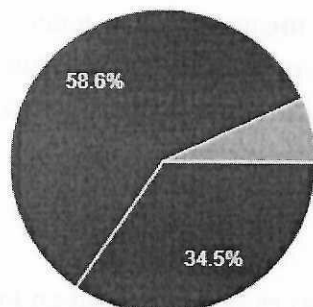
¿La honestidad es valorada y recompensada en la Empresa?



Respecto a si la honestidad es valorada y recompensada, se puede evidenciar que el 24,1% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que es valorada y recompensada, el 72,4% indica estar de acuerdo y el 3,4% 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.



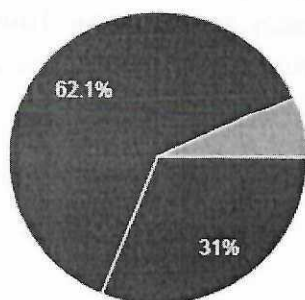
¿La Empresa es transparente sobre cualquier conflicto de interés que pueda surgir?



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

Respecto a la transparencia de la empresa ante cualquier conflicto de interés, se puede evidenciar que el 34,5% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que la empresa es transparente, el 58,6% indica estar de acuerdo y el 6,9% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la transparencia de la empresa ante eventuales conflictos de interés.

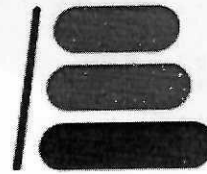
¿Se fomenta un ambiente donde se espera que todos los empleados sean honestos en el desempeño de sus funciones?



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

Respecto a si en la empresa se fomenta un ambiente de honestidad, se puede evidenciar que el 31% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que se propicia un ambiente de honestidad, el 62,1% indica estar de acuerdo y el 6,9% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo que establecen alertas sobre ambiente de honestidad que se propicia en la Empresa.

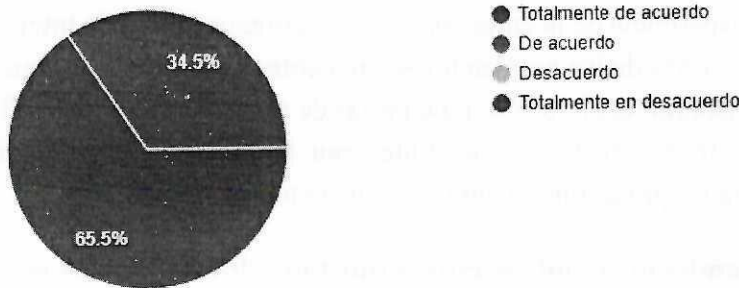
Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P



La percepción general sobre el valor de la honestidad es alta, pues cuenta con un porcentaje del 79% 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 maneja los conflictos de interés.

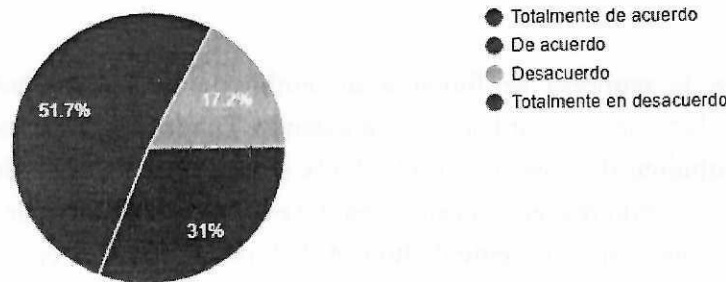
Respeto

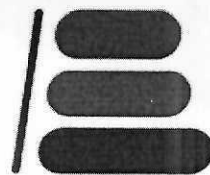
¿El respeto hacia todos los ciudadanos y colegas es fundamental en la Empresa?



Respecto a si consideran que el respeto hacia colegas y ciudadanía es fundamental, se puede evidenciar que el 65,5% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo y el 34,5% indica estar de acuerdo respecto a este tema. N se evidencian factores de desacuerdo sobre el respeto a los colegas y ciudadanía.

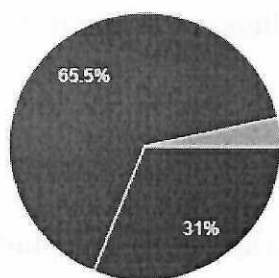
¿Considera que sus compañeros de trabajo actúan con respeto en todas sus interacciones?





Respecto a si los compañeros de trabajo actúan con respeto, se puede evidenciar que el 31% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que sus compañeros son respetuosos, 51,7% indica estar de acuerdo y el 17,2% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencia que el porcentaje de desacuerdo es alto y que hay una persona que está en desacuerdo, dado que cinco (5) personas consideran que sus compañeros de trabajo no actúan con respeto.

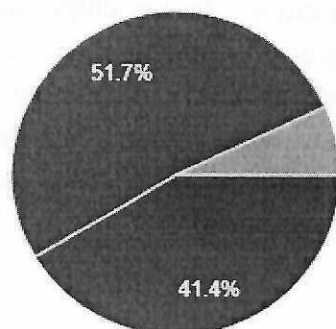
¿La diversidad de opiniones y culturas es respetada y valorada en la Empresa?



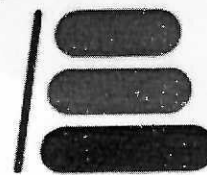
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a si la diversidad de cultura y opiniones es respetada y valorada, se puede evidenciar que el 31% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que son valoradas y respetadas, el 65,5% indica estar de acuerdo y el 3,4% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo respecto a 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?



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

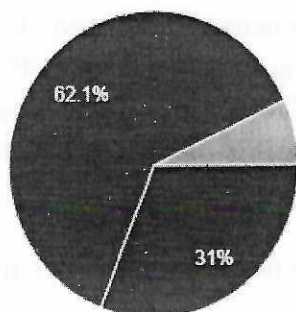


Respecto a cómo se promueve el respeto en la empresa, se puede evidenciar que el 41,4% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que se promueve un ambiente de respeto, el 51,7% indica estar de acuerdo y el 6,9% indica estar en desacuerdo respecto a este tema. Se evidencian factores de desacuerdo 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 84% 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.

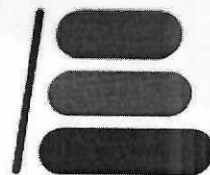
Compromiso

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

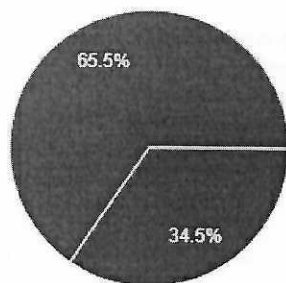


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a si el interés público guía las acciones de los empleados, se puede evidenciar que el 31% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que el interés público guía sus acciones y decisiones, el 62.1% indica estar de acuerdo y el 6,9% indica estar en desacuerdo con este tema. Se evidencian factores de desacuerdo que establecen alertas sobre las acciones y decisiones que toman los empleados guiados por su interés público en la Empresa.



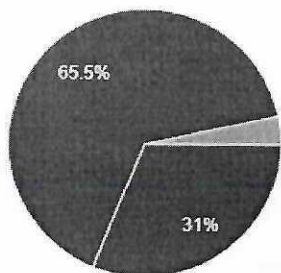
¿Se fomenta activamente el servicio a la comunidad dentro de la Empresa?



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

Respecto al fomento del servicio a la comunidad, se puede evidenciar que el 34,5% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que la empresa fomenta el servicio a la comunidad y el 65,5% 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?



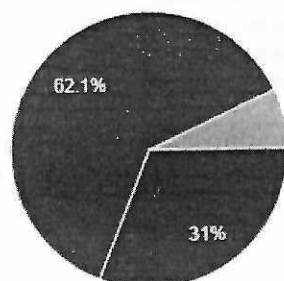
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto al tema de los programas y servicios, se puede evidenciar que el 31% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que estos programas y servicios son equitativos el 65,5% indica estar de acuerdo y el 3,4% 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?



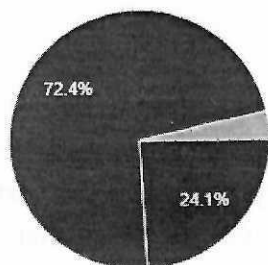
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a si la dedicación y el esfuerzo son aspectos destacados, se puede evidenciar que el 31% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo, el 62,1% indica estar de acuerdo y el 6,9% 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 82% 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

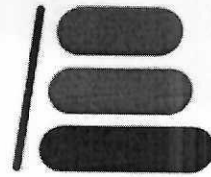
¿Los empleados muestran diligencia en la ejecución de sus responsabilidades?



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

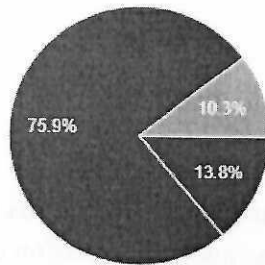
Respecto a la diligencia que muestran los empleados, se puede evidenciar que el 24,1% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo, el 72,4% indica estar de acuerdo y el 3,4% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de

Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P



desacuerdo sobre qué tan equitativos son los productos y servicios que ofrece la Empresa.

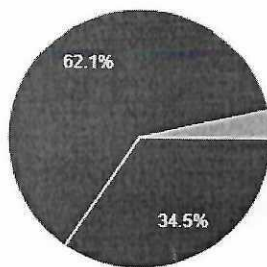
¿Se valoran y reconocen los esfuerzos adicionales y la dedicación en el trabajo?



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

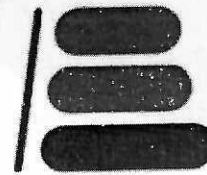
Respecto a si se reconocen y valoran esfuerzos adicionales y dedicación en el trabajo, se puede evidenciar que el 13,8% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que si se reconocen, el 75,9% indica estar de acuerdo y el 10,3% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo 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?

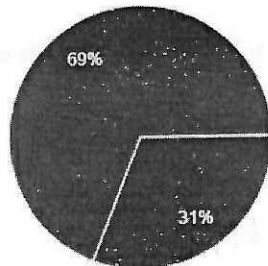


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a las metas claves de la Empresa, se puede evidenciar que el 34,5% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que la eficiencia y la efectividad son metas de la empresa, el 62,1% indica estar de acuerdo y el 3,4% indica estar en desacuerdo con el tema. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la eficiencia y la efectividad como metas de la empresa.



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



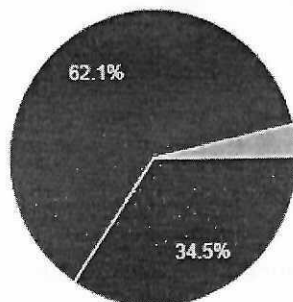
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a la gestión de recursos, se puede evidenciar que el 31% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que se hace una adecuada gestión de recursos en la empresa y el 69% indica estar de acuerdo. 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 80% 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.

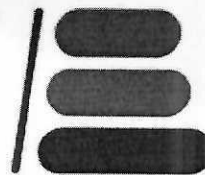
Justicia

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



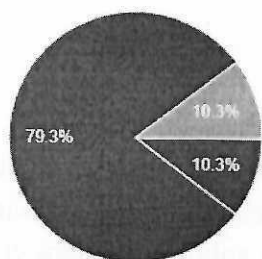
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a la gestión de recursos, se puede evidenciar que el 34,5% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que se hace una adecuada gestión de recursos



en la empresa, el 62,1% indica estar de acuerdo y el 3,4% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la manera en la que se gestionan los recursos de la Empresa.

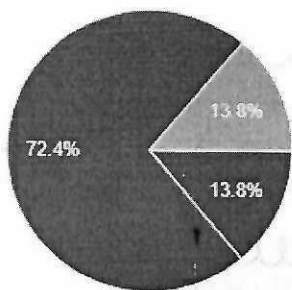
¿La selección y contratación de personal se realiza de manera imparcial en la Empresa?



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

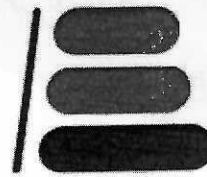
Respecto a la selección y contratación de personal, se puede evidenciar que el 10,3% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que esta se hace con imparcialidad, el 79,3% indica estar de acuerdo y el 10,3% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la manera en la que se realiza la contratación de personal en La Empresa.

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

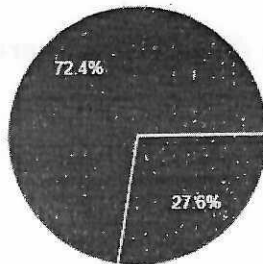


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Respecto a la toma de decisiones administrativas, se puede evidenciar que el 13,8% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo en que las decisiones se toman sin favoritismos, el 72,4% indica estar de acuerdo y el 13,8% manifiesta estar en desacuerdo. Se evidencian factores de desacuerdo sobre la manera en la que se toman las decisiones administrativas de la Empresa.



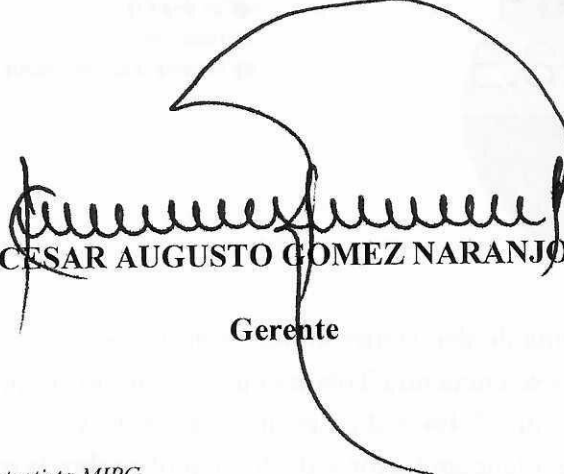
¿El acceso igualitario a los servicios y beneficios públicos se asegura en la Empresa?



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

Respecto al acceso igualitario de los servicios públicos, se puede evidenciar que el 27,6% de los empleados se encuentra Totalmente de acuerdo, y el 72,4% indica estar de acuerdo. No 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 de la justicia es alta, pues cuenta con un porcentaje del 79% 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

Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P