



Fondo Adaptación

Lecciones Aprendidas

Semana de la integridad 2025
Confianza Comunitaria

Fecha de elaboración 14/11/2025

Tabla de contenido

RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN	3
DESCRIPCIÓN	3
1.1 Antecedentes/ Contexto.....	3
1.2 Descripción de la situación o experiencia	4
RESULTADOS	6
LECCIONES APRENDIDAS	7
RECOMENDACIONES.....	7
CONCLUSIONES	8

SEMANA DE LA INTEGRIDAD 2025

RESUMEN

La Semana de Integridad consistió en una serie de actividades dinámicas diseñadas para fortalecer la cultura de integridad dentro de la organización y promover la difusión del Código de Integridad y Buen Gobierno. Durante la semana, se llevaron a cabo 6 actividades, cuyo objetivo principal fue fomentar el compromiso de todos los colaboradores con una gestión pública basada en la legalidad, la transparencia y la ética. En particular, se destacó la creación de un cronograma de actividades durante un taller de co-creación, que resultó fundamental para garantizar la adecuada ejecución de cada dinámica.

Palabras claves: Integridad, transparencia, cultura organizacional, gestión pública, ética, Código de buen gobierno.

INTRODUCCIÓN

A través de este documento se registran las lecciones aprendidas sobre la realización de “La Semana de Integridad” la cual ha sido una iniciativa clave en el esfuerzo por fortalecer la cultura organizacional y promover los principios de integridad, legalidad y transparencia dentro de nuestra Entidad. Durante esta semana, se realizaron 6 actividades dinámicas orientadas a sensibilizar y comprometer a todos los empleados con el Código de Integridad y Buen Gobierno, promoviendo la reflexión sobre la ética en la gestión pública. Estas actividades no solo tuvieron como objetivo difundir los valores fundamentales del código, sino también crear un sentido de pertenencia y responsabilidad colectiva en la construcción de una gestión pública basada en principios sólidos.

DESCRIPCIÓN

1.1 Antecedentes/ Contexto

La Semana de la integridad hace parte del Plan de Integridad formulado dentro del Plan Estratégico de Talento Humano. En este Plan se establecen las actividades encaminadas a fortalecer las estrategias de la Política de Integridad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y tiene como objetivo fortalecer la cultura de integridad dentro de la organización creando sentido de pertenencia y responsabilidad colectiva en la construcción de una gestión pública basada en principios y valores éticos.

Lecciones aprendidas/Buenas Prácticas/Casos de Estudio

Título

**Sistema de gestión de Calidad
2-CVC-F-03 - V 2.0**

1.2 Descripción de la situación o experiencia

La organización de la Semana de la Integridad 2025 partió del análisis de los resultados obtenidos en la evaluación del año 2024, lo cual permitió identificar oportunidades de mejora, como la necesidad de incluir estrategias digitales lúdicas alternadas con acciones presenciales, para fomentar una participación más activa. También se presentaron desafíos en la ejecución de las actividades, esto brindó la oportunidad de optimizar los procesos y fomentar una mayor disposición y participación en futuras iniciativas. La experiencia destacó la necesidad de una planificación más estructurada y un trabajo colaborativo fluido entre los equipos, lo cual fortalecería el impacto de actividades como la integración del Código de Integridad y Buen Gobierno en la cultura organizacional.

Para resolver los problemas iniciales, se realizó un taller de co-creación, donde de manera conjunta entre los equipos de integridad y gestión del talento humano, se elaboró un cronograma detallado con las actividades que se llevarían a cabo durante la semana. Este cronograma fue crucial, ya que asignó responsabilidades claras para los integrantes del Equipo de Integridad y el E.T. Gestión Talento Humano, especificó el Plan de Comunicaciones y permitió una mejor planificación y coordinación de las dinámicas. Gracias a este plan, las actividades se desarrollaron de manera organizada y eficiente.

Los actores clave fueron los Equipos de Integridad y Talento Humano, junto con otros colaboradores externos como la Caja de Compensación Familiar Compensar, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP Pública (para una capacitación) y el Equipo de Control Interno Disciplinario. Además, los líderes de equipos y colaboradores fueron fundamentales para el éxito de las dinámicas y el compromiso con los objetivos.

La Semana de la Integridad 2025 tuvo como propósito fortalecer la cultura ética, la transparencia y los valores institucionales que guían el trabajo diario en el Fondo Adaptación. Durante esta semana se desarrollaron espacios formativos, bajo diferentes metodologías pedagógicas que invitaron a los servidores y contratistas a comprender que la integridad no es solo un valor, sino una forma de actuar en coherencia con el servicio público.

**Tabla 1. Cronograma Semana de la Integridad 2025
Semana del 25 al 29 de agosto**

Fecha	Temas	Responsables
21 y 22 de agosto	Envío campaña expectativa	Comunicaciones

Lecciones aprendidas/Buenas Prácticas/Casos de Estudio

Título

Sistema de gestión de Calidad

2-CVC-F-03 - V 2.0

Fecha	Temas	Responsables
25 de agosto	Envío de la Invitación con socialización de documentos	Comunicaciones
25 de agosto	Capacitación Riesgos para la Integridad 10: 00 am	Uriel José de la Ossa Otero – Oficina de Planeación y Cumplimiento
26 de agosto	Capacitación sobre la gestión de conflictos de interés – DAFP 10: 00 AM	DAFP – Andrea Duffó – ET Talento Humano
27 de agosto	Taller manualidades - Compensar -personaliza tu Libreta 2: 30 pm	Compensar – Milena León ET Talento Humano
28 de agosto	Participa y Gana en la Ruta de la Integridad 3:00 pm	Myriam Johana Gutiérrez Torres – E. T Atención al Ciudadano
29 de agosto	Capacitación Código de integridad y su relación con el derecho Disciplinario 11:00 am	Dr. Andrés Fernando Gómez Castrillón – Oficina de Control Interno Disciplinario

Fuente: E.T. Gestión Talento Humano

Las actividades combinaron talleres, capacitaciones y juegos de participación, promoviendo la apropiación del Código de Integridad, la gestión de riesgos y la ética en la función pública de manera cercana y dinámica.

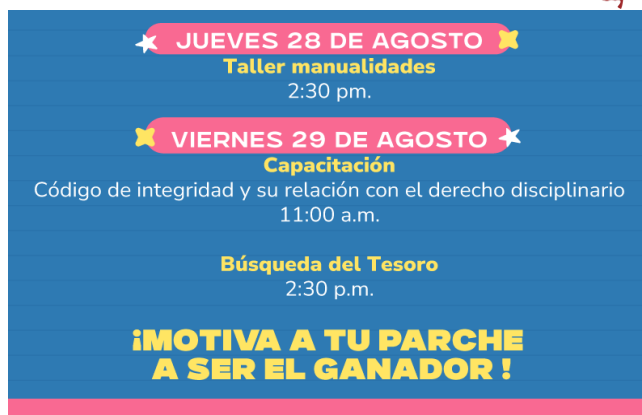
Imagen 1. Convocatoria de la semana de la integridad



Lecciones aprendidas/Buenas Prácticas/Casos de Estudio

Título

Sistema de gestión de Calidad
2-CVC-F-03 - V 2.0

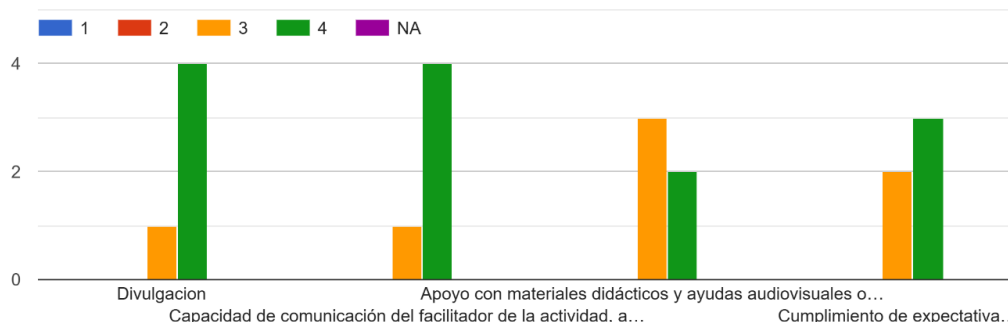


Fuente: Correo electrónico de Comunicaciones Fondo Adaptación

RESULTADOS

Los logros específicos de la Semana de Integridad fueron el resultado de las soluciones y acciones de mejora implementadas a lo largo del proceso. Una de las principales medidas fue la realización de un taller de co-creación entre los equipos de integridad y gestión del talento humano, donde se elaboró el cronograma detallado de actividades. Además, se solicitó a los integrantes del equipo de integridad que promovieran la participación en las actividades dentro de sus equipos, sensibilizándolos sobre la importancia de estas. Estas acciones estructuradas permitieron que, las actividades se llevaran a cabo de manera organizada, asegurando que cada miembro del equipo comprendiera su rol y los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades. También garantizó que los colaboradores y líderes tuvieran el tiempo adecuado para participar activamente.

Imagen 2. Resultados encuesta de satisfacción sobre la semana de integridad



Fuente: Fondo Adaptación Resultados encuesta de satisfacción

Según los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación de satisfacción, se

Lecciones aprendidas/Buenas Prácticas/Casos de Estudio

Título

Sistema de gestión de Calidad

2-CVC-F-03 - V 2.0

evidencia una muy buena calificación en el proceso de divulgación y la comunicación; hay oportunidades de mejora en el uso de materiales didácticos, esto invita para que la próxima semana que se planee se tenga en cuenta estos resultados y se propongan actividades que sean dinámicas con ayudas audiovisuales y de tecnología entre otras.

De otra parte, algunos de los comentarios recibidos en la evaluación por parte de los participantes son los siguientes: Impulsar estas actividades desde nivel Directivo, también se señaló que, se podría vincular cada área de una manera más integral, permitiendo desarrollar actividades encaminadas a la articulación y coordinación de todos los equipos, y por último generar material alusivo a los valores de la Entidad.

LECCIONES APRENDIDAS

Luego de terminada la Semana de Integridad, se puede generar algunas reflexiones importantes. Aunque la participación tanto de funcionarios como contratistas fue positiva, pudo tener un impacto aún mayor ya que, solo se contó con la participación de servidores de los equipos de Talento Humano, Relacionamiento con el Ciudadano, Gestión Socioeconómica, Subgerencia de Proyectos y Cumplimiento. Se hace necesario crear una estrategia de recompensas que motive más la participación de estos a estas actividades. A pesar de la importancia de las actividades realizadas, es esencial que, estas sean no solo educativas, sino también atractivas y participativas, para mantener el compromiso de los empleados a lo largo de toda la semana. Sería importante la vinculación desde la Gerencia de una manera directa para el próximo año esto no solo motivaría a más colaboradores a involucrarse, sino que también contribuiría a crear un ambiente más dinámico, estimulando un mayor compromiso con los objetivos establecidos.

RECOMENDACIONES

Fortalecer la planificación colaborativa: Es importante poner en práctica lo aprendido en el taller de co-creación, en el marco de la gestión del conocimiento, con la participación activa de los equipos clave, como el de Integridad y Gestión del Talento Humano. Esta práctica puede replicarse con otros equipos como el de Comunicaciones y el Equipo de Trabajo de Tecnologías de la Información. Esto permite una optimización de los recursos y tiempos, garantizando que las actividades se ejecuten de manera organizada y eficiente, maximizando su impacto dentro de la organización.

Involucrar a los líderes de la Entidad: Se debe involucrar a los líderes de los equipos directivos en la promoción activa de la participación de sus

Lecciones aprendidas/Buenas Prácticas/Casos de Estudio

Título

Sistema de gestión de Calidad

2-CVC-F-03 - V 2.0

colaboradores, sensibilizándolos sobre la importancia de las actividades y motivándolos a integrarse de manera comprometida en las acciones programadas. Esto garantizará un mayor alcance y eficacia de las actividades.

Mejorar la dinámica de las actividades: Para futuras iniciativas, se recomienda diseñar actividades más interactivas y de mayor interés para los colaboradores. Incluir juegos, talleres prácticos y dinámicas grupales puede aumentar el nivel de participación y compromiso, facilitando una experiencia más enriquecedora y efectiva que permita alternar las herramientas digitales y las presenciales.

Incorporar incentivos para fomentar la participación: La implementación de premios o incentivos puede ser una herramienta poderosa para motivar a los empleados a involucrarse activamente en las actividades.

CONCLUSIONES

Importancia de la planificación previa: La elaboración del cronograma durante fue clave para garantizar el éxito de la semana de integridad. La asignación de responsabilidades y la identificación de los recursos necesarios permitieron un desarrollo fluido y sin contratiempos de las actividades.

Integración institucional: Aunque falta una mayor integración, es importante reconocer el trabajo entre el equipo de Talento Humano, Planeación y Cumplimiento, estas acciones permiten dar un ejemplo de trabajo colaborativo entre los diferentes equipos de trabajo.

Diversidad de enfoques: Combinar teoría, creatividad y juego resultó clave para mantener la atención y el aprendizaje.

Fomentar la Cultura de integridad: Las acciones realizadas permitieron reafirmar la importancia de actuar con transparencia y coherencia en la función pública. Esto no solo facilitó la comprensión y la importancia del Código de Integridad y Buen Gobierno, sino que, también internalizaron estos principios como parte fundamental de su quehacer diario.

Creación de un sentido de pertenencia: Al involucrar a todos los empleados de manera activa, se fortaleció el vínculo de pertenencia hacia la institución, promoviendo una mentalidad de responsabilidad compartida en la gestión pública ética.

En general la Semana de la Integridad 2025 dejó una huella positiva en el equipo del Fondo Adaptación. Más allá de las capacitaciones, fue una oportunidad para reencontrarse como comunidad institucional, reafirmar los principios éticos y

Lecciones aprendidas/Buenas Prácticas/Casos de Estudio

Título

Sistema de gestión de Calidad

2-CVC-F-03 - V 2.0

reconocer que la integridad se demuestra en cada acción cotidiana. El aprendizaje obtenido servirá de base para seguir construyendo una entidad transparente, confiable y comprometida con el servicio público.

Investigación y textos

EQUIPO DE TRABAJO

[Gestión Talento Humano – Secretaría General]

Datos de contacto:

Nombre: Diana Paola Páez Lozano

Asesor II Líder Equipo de Trabajo (E.T)
Gestión Talento Humano

Correo electrónico:
dianapaez@fondoadaptacion.gov.co

Como citar este documento.

Fondo Adaptación (2025) Lecciones
Aprendidas. "Semana de la Integridad
2025". Bogotá D.C.