



FECHA: 28/06/2021

CÓDIGO: 30.027.05-048

ELABORO:

PROCESO ADMINISTRACION Y
FORMACION DE TALENTO
HUMANO

REVISO Y APROBÓ

Comité Institucional de
Gestión y Desempeño del
IDESAN. Acta Comité # 2
Junio 11/21

CODIGO DE INTEGRIDAD

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTIÓN – MIPG

1A. “DIMENSIÓN DEL MIPG -TALENTO HUMANO”

Bucaramanga, junio 2021

FORMULACION DEL PROBLEMA

La entidad cuenta con el Código de Ética que fue adoptado mediante resolución 0253 del 2007, el cual se constituye en el compromiso esencial de todos los funcionarios que hacen parte del Instituto para el desarrollo de las tareas dentro de parámetros éticos y conductas íntegras que contribuyan al mejoramiento continuo de la gestión institucional con lo cual se verá beneficiada la ciudadanía en general. A través de este Código los funcionarios del IDESAN se comprometen a desempeñar sus funciones orientadas hacia el logro de una gestión integral y eficiente, a respetar las normas internas y externas, a proceder con transparencia en todas las actuaciones administrativas y a llevar un comportamiento ético digno de los servidores públicos.

La entidad demuestra el compromiso con la integridad (Valores) y principios del servicio público, actualmente la entidad se encuentra en proceso de implementación del **Código de integridad**, el cual se presentó por parte de un grupo de funcionarios de la entidad dentro del programa de incentivos vigencia 2018 y hace parte de los insumos de la dimensión del talento humano. Para ello es necesario ejecutar el Modelo Integrado de Planeación, el cual se estableció a través del acuerdo N° 008 del 04 de septiembre de 2019 por el cual se integra y se establece el reglamento para el funcionamiento del comité institucional de Gestión y Desempeño del Idesan.

El decreto 1499 de 2017 por el cual fue modificado el decreto 1083 de 2015 El Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública, en su artículo 2.2.22.3.1 estableció la actualización del modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el sistema de Control Interno. En consecuencia, el Comité de Gestión y desempeño del Idesan se adopta como el órgano asesor, articulador e impulsor de iniciativas para la correcta implementación, operación desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. A través de la implementación del MIPG y de sus dimensiones, se procederá en la reunión del primer comité de Gestión y Desempeño a revisar el proyecto del código de Integridad para su posterior adopción en la entidad.

En lo relacionado con la integración de los Sistemas de Gestión, como política de Buen Gobierno según lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 - Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”; señala entre las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la integridad. Y teniendo en cuenta el numeral 1º del artículo 2.2.22.3.3. del citado Decreto 1499 de 2017, establece como uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”; razón por la cual es importante fortalecer dentro de la entidad actitudes y comportamientos íntegros de los servidores públicos, en el desarrollo de sus funciones y actividades.

MISION

Fomentar el desarrollo sostenible, económico, social y cultural del departamento de Santander, a través de la prestación de servicios financieros rentables la gestión integral de proyectos, los servicios de capacitación, asesoría interinstitucional y ejecución de proyectos orientado al desarrollo de los planes, proyectos y programas de inversión social originados en los diversos niveles de la administración pública o privada.

VISION

El IDESAN será reconocido por el gobierno nacional, departamental, municipal y sus entidades descentralizadas al finalizar cada periodo como el instituto líder en el financiamiento de la inversión social, el

desarrollo económico y cultural del departamento, destacándose por su alto nivel de competitividad, en atención a la eficiencia, eficacia, efectividad y celeridad en todos sus proyectos, actividades y operaciones.

INTRODUCCIÓN

Es deber de los funcionarios del Idesan en aras del programa de incentivos proponer políticas de modernización y desarrollo administrativo e institucional, con el propósito de orientar acciones encaminadas a promover cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia se propone la implementación del código de integridad. El lineamiento presenta la relación directa entre el desarrollo de una cultura ética y de integridad con el fomento de la transparencia y de la no tolerancia con la corrupción, mediante el desarrollo de estrategias orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación de comportamientos por parte de los servidores públicos, que permitirán a su vez el fortalecimiento del servicio público.

El Código de Integridad, es el nuevo proyecto emprendido por el Gobierno Nacional para orientar las actuaciones de los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en su labor. Este Código reúne 5 valores: la Honestidad, el Respeto, el Compromiso, la Diligencia y la Justicia.

Es deseo del Idesan que todo trabajador a su servicio tenga conocimiento de los valores que deben inspirar su accionar en el cumplimiento de sus funciones diarias en caminadas a prestar un servicio eficiente y de calidad a la comunidad, de tal manera que se pueda contar con un ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas permitiendo mayor productividad, excelencia y eficiencia en el desempeño de sus funciones y obligaciones laborales.

POLITICA DE INTEGRIDAD:

La integridad pública hace referencia a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común. En concordancia con este concepto, los principios y los valores éticos con los que se conduce el IDESAN , buscan la generación de la cultura de la integridad que permita crear confianza en la ciudadanía, al reconocer que sus funcionarios tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios están dirigidos a contribuir con el progreso y el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes del municipio

Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace el Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público, tiene como propósito desarrollar mecanismos que garanticen un comportamiento ejemplar de los servidores públicos y controlar las posibles conductas de corrupción que afectan el logro de la Misión y Visión del Instituto, fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en la entidad y reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que infrinjan los valores del servicio público.

Todos nuestros servicios deben ser prestados de forma profesional eficaz y eficiente, sin ninguna situación discriminatoria para nuestros ciudadanos, de manera independiente e imparcial, con honestidad y con total cumplimiento de los métodos, buenas prácticas y políticas establecidos por el Instituto.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Presentar el documento de Código de Integridad al comité de Gestión y Desempeño para su revisión y posterior remisión al consejo directivo de la entidad para su aprobación y adopción tal y como lo establece el Manual Operativo del MIPG expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública ya que este señala que las entidades públicas descentralizadas del orden territorial lo deben adoptar.

1.2 Objetivos Específicos

- Fomentar entre los funcionarios una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores del servicio público.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en el Instituto.

2. MARCO LEGAL

- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1474 de 2011, Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Nacional 124 de 2016, Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.
- Decreto Nacional 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

- Código Único Disciplinario. Artículo 35: Prohibiciones.

3. MARCO CONCEPTUAL

Cambio cultural: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos. Código de integridad / Código de ética: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

Confianza Institucional: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.

Comportamiento: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Ética: (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Esta interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general.

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

Gestión Ética/ Gestión de la Integridad: La gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y

comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros.

Integridad: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Hábito y Costumbre: Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter social.

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta¹⁶. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

Transparencia: Para la OCDE la transparencia es la “comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad”. Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

4. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en una serie de esfuerzos que se venían adelantando desde el Estado Colombiano para cumplir con los requerimientos y recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECL y formuló las bases para la construcción del nuevo código único. Como resultado del diagnóstico se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. Asimismo, se estimó que esa política debía buscar la creación un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara. Con base a estas recomendaciones el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público.

La creación de este nuevo código único denominado se desarrolló en varias etapas, partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta públicos en Colombia, continuando con una revisión de

literatura y benchmarking de buenas prácticas, un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, una votación a nacional para elegir cinco (5) valores y unas series de mesas de trabajo en las cuales se determinaron los principios de acción que acompañan a cada valor.

Es así como se concluye con la elaboración del Código, el cual consta de cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).⁵ El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los organismos y entidades del Distrito Capital.

El Código de Ética o Ideario Ético, ahora llamado Código de Integridad, según lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, en adelante MIPG-v2, establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público.

El MIPG-v2 es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad del servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017²⁰ (resaltado fuera de texto).

Gráfico 1. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

El MIPG-v2 facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad²¹, y establece como uno de los principios “Integridad y Confianza”, definiéndolo como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos.

El MIPG-v2 desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de “Integridad”, cuyos objetivos se orientan a “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Así las cosas, el Código de Integridad del Servicio Público se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano del MIPG-v2.

VALORES ETICOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrolló un 'código general' o 'código tipo' que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando compendiados cinco (5) valores así:

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

RESPECTO: 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.

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.

DILIGENCIA: Cumpló 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.

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

Para el INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER “IDESAN”, la implementación del Código de Integridad será liderada por el Area Administrativa y Financiera, Grupo de Gestión de Talento Humano con el apoyo de todas las áreas de la entidad.

3.1 LISTA DE ACCIONES CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Este Código inicia con una verdad poderosa: para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes.

HONESTIDAD

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

LO QUE HAGO:

1. Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
2. 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.
3. Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna — No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
4. 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. y
5. comprensible a través de los medios destinados para ello.
6. Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
7. 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.

LO QUE NO HAGO:

1. No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
2. 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. y comprensible a través de los medios destinados para ello.
3. Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
4. 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.
5. 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).
6. 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.

LO QUE HAGO:

1. 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.
2. Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
3. Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
4. 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.

LO QUE NO HAGO:

1. Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
2. Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
3. 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.

LO QUE HAGO:

1. Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y el país.
2. 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.
3. Escucho atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
4. Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
5. Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

LO QUE NO HAGO:

1. Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
2. 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.
3. No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
4. 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, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO:

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

LO QUE NO HAGO:

1. No malgasto ningún recurso publico
2. 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.
3. No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
4. 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.

LO QUE HAGO:

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

LO QUE NO HAGO:

1. No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
2. Favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
3. 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.

5. Adopción y/o formalización del Código de Integridad del Servicio Público

La creación del Código de Integridad se logró a través de un proceso de participación en donde más de 25,000 servidores públicos y ciudadanos votaron en buzones y plataformas web, para así ayudar en la identificación de los cinco valores más importantes del servicio público. El proceso de creación participativa se llevó en dos fases, una votación en urnas para lista larga de valores, y una votación nacional sobre lista corta de valores que finalizó con la consolidación de los 5 valores y sus principios de acción.

- El Manual Operativo del MIPG-v2, en la dimensión del Talento Humano, establece que *“el Código de Integridad elaborado por la Función Pública constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana. La adopción del Código debe contemplar el siguiente aspecto29:*

Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales”

- Así mismo, el MIPG-V2, en la dimensión de Control Interno, en el componente “Ambiente de Control”, establece que *“para determinar si se cuenta con un adecuado y efectivo ambiente de control, es indispensable que:*

La entidad demuestre el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público.”

Así las cosas y teniendo en cuenta que conforme al Decreto Nacional 1499 de 2017 y el Manual Operativo del MIPG-v2, los “Valores del Servicio Público – Código de Integridad”, deben hacer parte del engranaje de las entidades de la Rama Ejecutiva, las entidades adoptarán mediante un acto administrativo el Código de Integridad con los 5 valores y sus principios de acción, lo cual facilitará a los servidores públicos del distrito identificarse con dichos valores y hacerlos propios, así como promover el compromiso por parte de la Alta Dirección.

Es de resaltar que según los requisitos del Manual Operativo del MIPG-v2, cada entidad podrá adicionar principios de acción a los 5 valores definidos en el Código de Integridad, honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia, e incluir hasta 2 valores adicionales, los cuáles serán definidos siguiendo los criterios de participación, reflexión y deliberación, o de validación para aquellos que son reconocidos por los servidores de la entidad y hacen parte de las particularidades y cultura organizacional de la misma.

El proceso de adopción del Código de Integridad debe llevar al servidor público a comprender que no se trata de olvidar los referentes éticos y los valores que por tanto tiempo los identificaron a través del código de Ética, sino por el contrario a reconocer que éstos complementan y se encuentran inmersos en los nuevos valores definidos para el estado colombiano, es decir, a la comprensión del proceso de armonización descrito anteriormente.

De igual forma, una vez realizada la adopción del Código de Integridad, la entidad deberá actualizar la plataforma estratégica con la actualización de los valores y realizar la debida socialización y/o divulgación.

5.1 Gestores de Integridad

Los Gestores de Integridad son servidores públicos con actitud de servicio, cuentan con el reconocimiento de sus compañeros como personas responsables, con un alto compromiso con el fortalecimiento de la identidad, tienen capacidades de liderazgo, comunicativas y organizativas, les interesa el tema de la ética y la integridad, gozan de buenas relaciones interpersonales y tienen la disposición para capacitarse y fortalecer sus habilidades y competencias.

Es de resaltar el compromiso y sentido de pertenencia de los Servidores Públicos que de manera voluntaria aceptan esta gran responsabilidad y ponen su empeño en la construcción de esta cultura de integridad que a la vez permite el enaltecimiento del servicio público. Le corresponde a las Oficinas de Talento Humano o quien haga sus veces apoyar el desarrollo de la misión de los gestores de integridad.

6.PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)

“Buscar la interiorización de los valores éticos en todo servidor público. El principal reto que afronta la ética pública no es sólo el establecimiento de los valores sino su interiorización en las personas. Es decir, sabemos cuáles son los valores éticos deseables, pero lo que no sabemos es cómo plasmar el deber ser en la práctica diaria, cómo erradicar los vicios. El reto es encontrar la forma de concienciar al servidor público sobre la importancia de mejorar su actitud por el bien de la comunidad. ¿Cómo lograr que las cualidades éticas florezcan en la vida de los representantes, sobre todo de aquellos que han vivido siempre sin principios y valores éticos? Una manera para que exista un cambio de actitud efectivo consiste en que cada individuo interiorice, de manera consciente y profunda, cada uno de los principios éticos, de lo contrario el simple discurso sobre los valores no producirá los resultados esperados”.¹

Las entidades deben adoptar e implementar el Código de Integridad que costa de 5 valores, que estos valores no contradicen los 7 valores del Ideario Ético sino por el contrario los contiene, que con la implementación del código de integridad se desarrolla la política de integridad de la dimensión del talento humano de que trata el MIPG-v2, y que los gestores de ética, ahora gestores de integridad, juegan un papel importante en el desarrollo de la cultura de integridad de la entidad.

Sin embargo, el Código de Integridad por sí solo no es suficiente para convertirse en un instrumento de promoción de una cultura de integridad que sirva de guía de comportamiento para los servidores públicos y de tal manera sea un elemento fuerte de prevención de la corrupción y situaciones de ilegalidad. Por eso, las recomendaciones generales en esta materia indican que es necesario crear un sistema de socialización, apropiación e interiorización de este tipo de códigos. **“Se trata entonces de consolidar una estructura pedagógica que pueda implementarse a la vez que se socializa el nuevo código con el fin de asegurar que éste no se quede “guardado en el cajón”, sino que sea verdaderamente conocido y vivido por los**

¹ Oscar Bautista. Necesidad de una Ética Pública. 2009.

servidores².

Por lo anterior, el Código de Integridad inicia con una verdad poderosa: *para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos³.*

Otra consideración que debe tenerse en cuenta es que las acciones que se desarrollen para la apropiación del código de integridad y la construcción de una cultura de integridad son de suma importancia e inciden en el fortalecimiento de la estrategia de lucha contra la corrupción de la entidad y organismo distrital.

Bajo esta premisa la Secretaria de la Transparencia de la Presidencia de la República, en la guía “Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2” menciona que:

“Las entidades deberán contemplar iniciativas que permitan fortalecer su estrategia de lucha contra la corrupción. En este sentido, se extiende una invitación a las entidades del orden nacional, departamental y municipal, para que incorporen dentro de su ejercicio de planeación, estrategias encaminadas a fomentar la integridad, la participación ciudadana, brindar transparencia y eficiencia en el uso de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y de talento humano, con el fin de visibilizar el accionar de la administración pública”. Y sugiere que como componente adicional se incluya al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano el Código de Ética, ahora llamado Código de Integridad: “Es importante la promoción de acuerdos, compromisos y protocolos éticos, que sirvan para establecer parámetros de comportamiento en la actuación de los servidores públicos⁴”.

Ahora bien, de acuerdo al MIPG-v2, la adopción y apropiación del Código de integridad también debe contemplar los siguientes aspectos³⁶:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

Con base en estos requisitos, y con el fin de establecer una estrategia de apropiación de los principios y valores, las entidades y organismos distritales formularán y desarrollarán un Plan de Gestión de la Integridad.

Adicionalmente, y siguiendo la recomendación de la Secretaría de la Transparencia de la Presidencia de la República, el artículo 2 del Decreto Distrital 118 de 2018 estableció que el Plan de Gestión de la Integridad se

² Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. Documento preliminar (versión en borrador). 2017

³ Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. Documento preliminar (versión en borrador). 2017

⁴ Secretaria de la Transparencia. Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2. 2015.

incluirá en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la entidad u organismo, como componente adicional que contribuya a combatir y prevenir la corrupción y a consolidar un gobierno legítimo y transparente.

6.1 Formulación del Plan de Gestión de la Integridad

“El Código en sí mismo no es suficiente para convertirse en una guía pedagógica realmente aplicable que podamos apropiarnos e internalizar. El Código requiere una base que consiga llevarlo del papel a la acción, una herramienta de implementación que permita que ustedes, los equipos de Gestión Humana y sus aliados dentro de las entidades consigan proporcionar a los servidores una experiencia que les permita vivir el Código. Solo así lograremos generar reflexiones y cambios de comportamiento basados en el reconocimiento que cada servidor haga de la importancia de su rol en la sociedad desde el servicio público⁵.”

Para iniciar con la formulación del Plan de Gestión de la Integridad se hace necesario comprender el propósito y los beneficios esperados del desarrollo de este instrumento. Para ello se toman como referentes tres interrogantes; ¿por qué tener un plan?, ¿cómo elaborar el plan?, y ¿quiénes son los responsables del plan?

¿Por qué tener un plan de gestión de la integridad?

- Permite establecer y materializar la estrategia de implementación y apropiación del Código de Integridad, de sus valores y principios de acción, mediante el desarrollo de procesos pedagógicos e innovadores.
- Manifiesta el compromiso y liderazgo del equipo directivo en la consolidación de la cultura de integridad de la entidad.
- Permite implementar la política de integridad de que trata el MIPG-V2 y cumplir los requisitos de evaluación de esta temática.
- Permite realizar seguimiento y evaluación al proceso de implementación del Código de Integridad que exige el MIPG-v2.
- Permite la articulación con otras herramientas de gestión como lo son el plan estratégico, planes de acción, plan anticorrupción y de atención al ciudadano y los sistemas de gestión y control de que trata el MIPG-v2.
- Permite apoyar, visibilizar y empoderar a los gestores de integridad como promotores y garantes de la cultura de integridad.
- Fortalece la lucha contra la corrupción, el sentido y cuidado de lo público, y el rechazo social por los comportamientos indebidos que contravengan la gestión de los recursos públicos.
- Genera trazabilidad, gestión del conocimiento y mejorar las estrategias implementadas.
- Permite desarrollar acciones de implementación de la Política de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, relacionadas con el objetivo de integridad.
- Permite acoger en el territorio las recomendaciones de la OCDE.

¿Cómo elaborar el plan de gestión de la integridad?

Para la elaboración del plan de gestión de la integridad las entidades desarrollaran las siguientes fases/etapas:

- Alistamiento
- Armonización y/o Actualización

⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas-Manual de Implementación. 2017. Página 14

- Diagnóstico
- Implementación
- Seguimiento y Evaluación

Alistamiento

Para la elaboración del plan de gestión de la integridad cada entidad necesariamente deberá iniciar un proceso de alistamiento institucional para que la implementación del Código de Integridad se haga real y tenga un verdadero impacto sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores y el clima organizacional en general.

En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que son necesarias para iniciar el proceso de implementación del código de integridad, dentro de las cuales se destacan:

- Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave. Es importante reconocer quiénes y cuántos Gestores de Integridad tendrá la entidad. Si se requiere, se debe realizar convocatoria del equipo de Gestores de Integridad de acuerdo a lo estipulado en artículo 4 del Decreto Distrital 118 de 2018.
- Preparación del equipo de Gestores de Integridad, mediante sesiones de trabajo para revisar el código de integridad, los valores adoptados por la entidad, la normatividad aplicable, el material existente como guías y herramientas pedagógicas e identificar demás planes y programas que desarrolla la identidad y que se articulan con el plan de gestión de la integridad.

Armonización

El Código de Integridad, implica un cambio más arraigado a un aspecto cultural, por tanto, se debe realizar un proceso de armonización entre el código de ética que la entidad haya adoptado y el actual código de integridad.

Para realizar el proceso de armonización se podrá utilizar el formato “canvas armonización valores” desarrollado por la Función Pública e incluido en el “recetario de integridad – caja de herramientas”, del cual se ampliará información en el capítulo siguiente, así como revisar el resultado del proceso de armonización adelantado entre el ideario ético distrital y el código de integridad.

En esta etapa/fase las entidades identificarán las actividades que permitan la armonización y/o actualización de los valores y principios de acción, dentro de las cuales se destacan:

- Revisión de valores. Esta revisión consiste en *hallar los puntos de encuentro entre el Código de Ética de la entidad y el Código de Integridad y realizar una comparación entre el contenido de cada uno, no sólo se trata de observar si los valores son los mismos, lo más importante es revisar con cuidado cómo están definidos estos valores en cada uno de los códigos, y sobre todo, qué principios de acción están asociados a cada uno*³⁹.
- Definición de máximo dos valores adicionales. De acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG-v2, cada entidad podrá incluir hasta 2 valores adicionales, los cuáles serán definidos siguiendo criterios de participación, reflexión y deliberación, descritos en los artículos 14 y 15 del Decreto Distrital 489 de 2009, o de validación para aquellos que son reconocidos por los servidores de la entidad y hacen parte de las particularidades y cultura organizacional de la misma.
- Definición de principios de acción. De acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG-v2, cada entidad podrá adicionar principios de acción (“lo que hago” y “lo que no hago”) a los 5 valores definidos en el Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia)
- Adopción del Código de Integridad. Una vez realizado el proceso de armonización y definición de valores y

principios de acción adicionales, la entidad realizará las acciones necesarias para la adopción del Código de Integridad mediante acto administrativo.

- Socialización. La entidad realizará acciones de socialización y divulgación del Código de Integridad, que permita comprender que no se trata de olvidar los valores éticos que se tenían adoptados, sino por el contrario a reconocer que éstos complementan y se encuentran inmersos en los nuevos valores definidos para el Código de Integridad.

Diagnóstico

Es fundamental llevar a cabo un diagnóstico sencillo en la entidad que permita medir los resultados de la implementación. Es imprescindible tener una línea base sobre la cual se pueda realizar comparaciones en el futuro para observar si lo que se trabajó con el equipo durante el tiempo de implementación cumplió su objetivo, así como para analizar qué cambios se dieron en las percepciones de los servidores y en qué medida se puede hablar de un cambio cultural en la entidad.

Para realizar el diagnóstico se podrá utilizar las actividades “dictaminando” y “test de percepción de integridad” desarrollado por la Función Pública e incluido en el “recetario de integridad – caja de herramientas” o se podrá diseñar una actividad propia que permita recoger y analizar la información de su interés para el diagnóstico. En esta etapa/fase las entidades identificarán las actividades para desarrollar el diagnóstico dentro de las cuales se destacan:

- Definición de la información que se desea recolectar y analizar. Es importante incluir en el diagnóstico un balance acerca de las estrategias y actividades desarrolladas en vigencias anteriores.

- Definición del instrumento, herramienta y actividad a desarrollar. Revisar herramientas, instrumentos y actividades desarrolladas para este tipo de diagnóstico. Se recomienda tener como referente las diseñadas por la Función Pública, que podrán ser ajustadas de acuerdo a las necesidades de la entidad.

- Aplicación o desarrollo del instrumento, herramienta o actividad. Análisis de datos y documentación del diagnóstico.

- Definición de prioridades. Una vez realizado el diagnóstico, junto con el equipo de trabajo podrán definir prioridades. Por ejemplo, es posible que hayan recogido muchas percepciones que indiquen que los servidores no son lo suficientemente respetuosos con sus compañeros y con los ciudadanos, de manera que las herramientas se podrían desarrollar con un enfoque un poco más fuerte en el valor de respeto que en el de los demás valores. Todas estas decisiones son de total autonomía de cada entidad, y especialmente del grupo de trabajo que conoce a sus servidores y las particularidades cotidianas de la entidad.

Implementación

En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que permitan la implementación y apropiación de la política y código de integridad por parte de los servidores públicos y contratistas.

La Función Pública plantea desarrollar acciones de acuerdo al modelo de las 4 E's del instituto DEGRA de Inglaterra, que contempla actividades para capacitar o de activación, estimular o fomentar, comprometer y ejemplificar.

Para ello, se podrán consultar y utilizar las herramientas y actividades incluidas en el “recetario de integridad – caja de herramientas” y “rutas de la integridad – servidores públicos” descritas en el capítulo siguiente.

Seguimiento y evaluación

En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que permitan realizar la evaluación y seguimiento al desarrollo de las actividades incluidas en el plan de gestión de la integridad, y observar y analizar el nivel de apropiación de integridad en la entidad frente a la medición resultante en la fase/etapa del diagnóstico inicial (línea base).

¿Quiénes son los responsables del plan de gestión de la integridad?

Los responsables de la elaboración, ejecución, evaluación y seguimiento del plan de gestión de la integridad son:

- Representante legal y nivel directivo: El MIPG-v2 establece que para la implementación del Código de Integridad se debe contar con el liderazgo del equipo directivo. De la misma forma que con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, le corresponde al Representante Legal y a la Alta Dirección, hacer que el Plan de Gestión de la Integridad sea un instrumento de gestión, darle contenido estratégico y articularlo con la gestión y los objetivos de la entidad, ejecutarlo y generar los lineamientos para su promoción y divulgación al interior y al exterior de la entidad, así como el seguimiento a las acciones planteadas⁴².
- Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces: deberán liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad, y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan con el apoyo de las/los Gestores/as de Integridad. Asimismo, el MIPG-v2 establece que para la implementación del Código de Integridad se debe contar con la coordinación de las “áreas de gestión humana”.
- Servidores y Contratistas de la entidad: propender activamente en la construcción de la cultura de integridad de la entidad, mediante la apropiación de los principios y valores del código de integridad y la participación activa en las actividades previstas en el plan.

Al incluir el plan de gestión de la integridad como iniciativa adicional al plan anticorrupción y de atención al ciudadano corresponde las Oficinas de Planeación y de Control Interno:

- Oficina de Planeación o quien haga sus veces: Liderar todo el proceso de construcción y consolidación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, quien coordinará con los responsables de los componentes su elaboración.

7. HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA

Existen herramientas pedagógicas orientadas al cambio comportamental que permiten la reflexión y apropiación de valores y principios de acción (comportamientos), y el fortalecimiento del sentido y cuidado de lo público. Estas herramientas se encuentran disponibles para ser utilizadas por las entidades para facilitar el proceso de implementación del Código de Integridad y se describen a continuación:

7.1. Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas

El Departamento Administrativo de la Función Pública para facilitar la implementación del Código de Integridad desarrolló el “Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas” y la describe como: *“Esta caja de herramientas es una guía práctica de implementación del Código que permitirá darle vida a estos valores. Contiene una serie de actividades y estrategias que proponemos para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de las entidades. Más allá de las actividades en particular, la caja se constituye en una propuesta de una nueva manera de hacer las cosas, de pensarnos la ética pública, de poner al servidor en el centro de estos asuntos y de buscar, a través de juegos, retos, intervenciones y reflexiones que impacten*

en lo cotidiano, identificar buenas prácticas para enaltecer, compartir y aprender de ellas, y ajustar hábitos negativos en nuestra labor como servidores. La caja, entonces, es una herramienta de cambio cultural a través de la cual construiremos entidades más eficientes que logren cumplir sus compromisos con los ciudadanos, lo cual repercutirá en mayor confianza de la ciudadanía hacia las entidades⁶.”

Se basa en el Modelo “4Es”, llamado así por las iniciales de sus cuatro componentes (Enable, Encourage, Engage, Exemplify). En esta caja se encontrarán actividades orientadas a capacitar, estimular, comprometer y ejemplarizar. Cada actividad se describe de manera detallada, y consta de una explicación sobre de qué se trata la actividad, cuál es su objetivo, qué insumos se necesitan tanto en materiales como en personas que lideren la actividad o estrategia, y cuál es el paso a paso a seguir para ejecutarla⁷. Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente link: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

7.2. Rutas de Integridad – Servidores Públicos

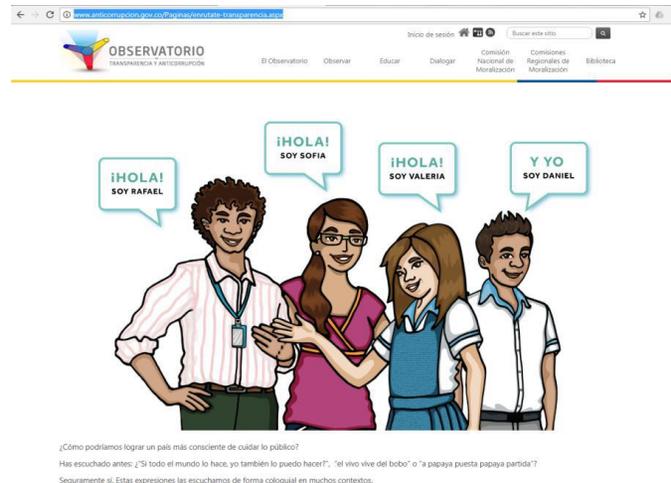
La secretaria de la Transparencia de la Presidencia de la Republica desarrolló una herramienta pedagógica llamada “Rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público” descritas como: *“Las rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y sentido de lo público están compuestas por cinco recorridos que se desarrollan mediante talleres y actividades que promueven el encuentro, la conversación, la reflexión y la participación de quienes recorran dichas rutas. El punto de partida de las Rutas son las experiencias y los saberes previos de los viajeros. Su objetivo es ofrecer, a los caminantes de la Ruta, una experiencia pedagógica que pase de la acción individual a la colectiva, desarrollando un acercamiento informativo, reflexivo y propositivo a los valores de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público, en la perspectiva de la construcción de paz⁸”.*

Estas rutas se encuentran dirigidas a tres poblaciones, estudiantes de colegio (grados 8°,9°,10°, 11° y su comunidad educativa), comunidad universitaria y servidores públicos. Esta última corresponde a la de nuestro interés. De esta forma, se pretende generar espacios de reflexión individual y colectiva sobre las situaciones cotidianas de una entidad y reflexionar sobre el rol del servidor público y la forma de actuar frente a dichas situaciones, con el propósito de poner sobre la mesa elementos de posible conflicto, analizar las diferentes opciones de actuación e interiorizar conductas acordes con los principios del servicio público. Esta herramienta

⁶Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad –Caja de Herramientas. 2017.

⁸ Secretaria de la Transparencia. Folleto Rutas para la promoción de la cultura de integridad, transparencia y cuidado de lo público. 2017
Página 18

se podrá consultar en internet, a través del siguiente link: <http://www.anticorruptcion.gov.co/Paginas/enrutate-transparencia.aspx>



Fuente: Secretaría de la Transparencia de la Presidencia de la República

“Los servidores públicos somos personas que con vocación y orgullo trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a los colombianos. Es por esto que este Código es tan importante. Llévelo contigo, léelo, entiéndelo, siéntelo y vívelo día tras día”.

8. CONCLUSIONES

- Adoptar y apropiarse el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” – “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos.
- El Código en sí mismo no es suficiente para convertirse en una guía pedagógica realmente aplicable que podamos apropiarnos e internalizar. El Código requiere una base que consiga llevarlo del papel a la acción, una herramienta de implementación que permita que el Grupo de Gestión Humana y sus aliados dentro de la entidad consigan proporcionar a los servidores una experiencia que les permita vivir el Código. Solo así lograremos generar reflexiones y cambios de comportamiento basados en el reconocimiento que cada servidor haga de la importancia de su rol en la sociedad desde el servicio público.
- Adopción del Código de Integridad. Una vez realizado el proceso de armonización y definición de valores y principios de acción adicionales, la entidad realizará las acciones necesarias para la adopción del Código de Integridad mediante acto administrativo.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas-Manual de Implementación. 2017.
 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.
 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. 2017.
 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. Documento preliminar (versión en borrador). 2017
 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005.
 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.
 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.
 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad –Caja de Herramientas. 2017.
 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Gestión. MIPG Marco General. 2017
 - DRAE (Diccionario de la Real Academia Española).
 - Oscar bautista. Códigos de ética en la administración pública. 2015.
 - Oscar Bautista. Necesidad de una Ética Pública. 2009.
 - Secretaria de la Transparencia. Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2. 2015.
 - Secretaria de la Transparencia. Folleto Rutas para la promoción de la cultura de integridad, transparencia y cuidado de lo público. 2017
- USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2

1. REGISTRO DE DISTRIBUCION Y SOCIALIZACION PARA CONOCIMIENTO Y USO DEL DOCUMENTO

EMITIDA A	FECHA SOCIALIZACION	ELECTRONICA	CORREO INSTITUCIONAL ENVIADO
GERENTE	02/07/2021	✓	gerencia1@idesan.gov.co
PROFESIONAL UNIVERSITARIO PLANEACION E INVENTARIOS	02/07/2021	✓	planeacion1@idesan.gov.co
COORDINADOR GRUPO DE LA GESTIÓN FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA	02/07/2021	✓	financiero@idesan.gov.co
JEFE OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	02/07/2021	✓	controlinterno1@idesan.gov.co
PROFESIONAL UNIVERSITARIOÁREA JURÍDICA	02/07/2021	✓	juridica1@idesan.gov.co
TÉCNICO EN INFORMÁTICA	02/07/2021	✓	sistemas1@idesan.gov.co
JEFE OFICINA AREA COMERCIAL	02/07/2021	✓	Comercial1@idesan.gov.co
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA CONVENIOS Y CARTERA	02/07/2021	✓	convenioscartera@idesan.gov.co
TESORERO	02/07/2021	✓	tesoreria@idesan.gov.co
SECRETARIA GERENCIA	02/07/2021	✓	Sec_gerencia@idesan.gov.co
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	02/07/2021	✓	Tesoreria1@idesan.gov.co
TECNICA AREA ADMINISTRATIVA	02/07/2021	✓	administrativo@idesa.gov.co

2. HISTORIAL DE REVISIONES

REVISION	FECHA	DESCRIPCION
00	05/05/2021	Liberado para su implementación.