

| | | |
|---|---|--------------------|
|  | POLITICA DE INTEGRIDAD DEL TALENTO HUMANO | SECRETARIA GENERAL |
| | | VERSION 1 |
| | | AÑO 2025 |

INTRODUCCION

La política de “integridad”, da a conocer las nuevas dinámicas, en las que la función pública moderniza las entidades del orden territorial a través mecanismos que mejoren las conductas éticas y de buen gobierno para los servidores públicos y de la misma entidad, dentro del marco de la profesionalización de la administración pública, mediante el desarrollo de mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad, con miras a garantizar un comportamiento propio de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado. En este sentido, la política de integridad de la entidad tendrá como finalidad la consolidación de un único Código de Integridad que adopte los valores de justicia, confianza, compromiso, respeto, honestidad y diligencia, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos misionales y aumenten los índices de legitimidad institucional para con la ciudadanía.

JUSTIFICACION

La Política de Integridad de la entidad, se justifica basada en el siguiente principio: la integridad; la cual consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones, entendiéndose esta; como 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.

OBJETIVO / PROPOSITO

El objetivo de la política de integridad es desarrollar estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad, por parte de todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad dentro y fuera de la misma. De esta manera, el propósito de la política de Integridad es la apuesta por la integridad pública, que consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos, de esta manera se construye el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores.

Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos:

Primero: Identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados clave. Es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.

Segundo: Revisar y analizar el material, que van a permitir la priorización de actividades.

Tercero: Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad.

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

Quinto: Elaborar plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, el código de integridad.

Sexto: Ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, 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.

ALCANCE

Su alcance aplica al Proceso de Talento Humano como líder de la política de INTEGRIDAD, a su equipo de Trabajo y/o colaboradores, Área de Recursos Tecnológicos, y la Oficina de Control Interno, como áreas involucradas en la implementación de dicha política y a los procesos de GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, SERVICIO AL CIUDADANO, RECURSOS TECNOLOGICOS.

MARCO DE REFERENCIA O LEGAL

* Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

* Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”

* 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”.



| | | |
|--|---|--------------------|
| | POLITICA DE INTEGRIDAD DEL TALENTO HUMANO | SECRETARIA GENERAL |
| | | VERSION 1 |
| | | AÑO 2025 |

* 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 1081 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República".

* Decreto 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".

* Ley 2013 de 2019. "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés."

* Ley 2195 del 2022. "Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones".

DEFINICIONES / CLASIFICACIONES

Integridad: Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas, para que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Integridad pública: Se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.

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.

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 conocer 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.

DIRECTRICES / HERRAMIENTAS / CONTEXTO DE LA POLITICA

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) como entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional, contribuye al bienestar de los Colombianos, mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional, ha dispuesto una serie de documentos que facilitan la implementación de la política de Integridad, por parte de las entidades públicas. Entre otras, se destacan:

- Caja de herramientas que garantiza que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial.
- Código de Integridad Antecedentes, construcción y propuestas para su implementación.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.
- Autodiagnóstico de Integridad.
- Manual de implementación del Código de Integridad.
- Seguimiento a la integridad.

La información puede ser consulta en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg> Adicionalmente, se dispone de una caja de herramientas que plantea actividades para el desarrollo del código de integridad que busca garantizar que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial. La información se encuentra disponible en el siguiente enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>.



POLITICA DE INTEGRIDAD DEL TALENTO HUMANO

SECRETARIA GENERAL

VERSION 1

AÑO 2025

| ROLES Y RESPONSABILIDADES | |
|--|---|
| ROL | RESPONSABLE |
| Revisar y aprobar Política de Integridad de la entidad | Alcalde |
| * Dirigir la implementación y socialización del Código de Integridad y la elaboración de la política de Integridad de la entidad. * Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de integridad tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los servidores y resultados de las estrategias de comunicación empleadas, que permita medir la percepción y apropiación de los valores al interior de la entidad. * A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad. Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad. * Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas. * Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad. * Anualmente se realizará la evaluación del Plan de Gestión del Código de Integridad y se documentarán las buenas prácticas de la entidad. * Promover una estrategia para la Identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses. | División de Talento Humano |
| * Anualmente se realizará la evaluación del Plan de gestión del código de integridad y se documentarán las buenas prácticas de la entidad. * Promover una estrategia para la Identificación, declaración y gestión de conflictos de Intereses. | División de Talento Humano |
| Establecer cada 2 años un plan de trabajo que permita la apropiación del Código de Integridad, en el cual se definen las actividades con su alcance, cronograma de Implementación, presupuesto y los mecanismos de retroalimentación. El Código de Integridad; debe ser socializado en las inducciones que realice la entidad, y ser reforzado una vez al año a todos los colaboradores de la entidad. | Secretario de Planeación / División de Talento Humano / Jefatura de Control Interno |
| * Informar a los servidores públicos y colaboradores de la entidad de las socializaciones propuestas por el área de Talento Humano en los canales internos y externos que la Oficina de Recursos Tecnológicos administra. | División TICS |
| * El área de Control Interno realiza el seguimiento a que las actividades propuestas por el Proceso de Talento Humano, en materia de integridad se cumplan de acuerdo con lo planteado en cada anualidad. | Jefatura de Control Interno |

OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS

- Fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos.



POLITICA DE INTEGRIDAD DEL TALENTO HUMANO

SECRETARIA GENERAL

VERSION 1

AÑO 2025

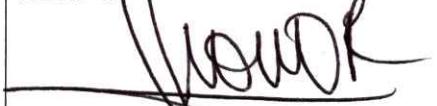
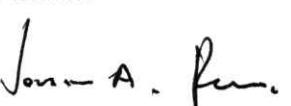
INDICADORES

No aplica Indicadores operativos por tratarse de una política que involucra temas en participación ciudadana y de gestión social.

REGISTRO DE MODIFICACIONES

| VERSION | FECHA | MODIFICACION O CAMBIO |
|---------|-------------|-----------------------|
| 1.0 | 15/08/ 2025 | Elaboración |

REVISIÓN Y APROBACIÓN

| ELABORÓ: | REVISÓ: | APROBÓ: |
|---|--|--|
|  FABIO ARTURO VARGAS HENAO División Talento Humano |  JHON EDISON OSORIO GIRALDO Secretario de Planeación |  JONIER ALEJANDRO RAMIREZ ZULUAGA Alcalde |