UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Resolución 1300 de 2018

GTH-PI-01/V1

MISIÓN.

La Unidad Nacional de Protección es un organismo de seguridad del Orden Nacional adscrita al Ministerio del Interior, encargada de analizar las solicitudes de protección, realizar las evaluaciones de riesgo e implementar las medidas de protección individual y/o colectivo, a las que haya lugar, dirigidas a las poblaciones objeto establecidas en el marco legal vigente.

VISIÓN.

La Unidad Nacional de Protección, será referente internacional en la prestación del servicio de protección, logrando la satisfacción y reconocimiento de las poblaciones objeto establecidas en el marco legal aplicable, con los estándares de confianza e idoneidad requeridos.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Teniendo en cuenta la constante preocupación por la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética, se desarrollaron tres nociones fundamentales como son:

1- Las entidades públicas están integradas por funcionarios públicos que deben garantizar los derechos, satisfacer necesidades y solucionar los problemas que surjan entre los mismos ciudadanos o con la administración.

2- Aunque existe normatividad que reglamente su implementación no ha alcanzado los resultados esperados.

3- La transparencia se encuentra asociada al suministro de información, rendición de cuentas y apertura de datos, lo que facilita el tipo de control, la participación ciudadana, entre otras.

Pero estas nociones no son suficientes, por esto es fundamental consolidar la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, los cuales, aunados a herramientas de seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores, deben incentivar a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares; pero esto solo se logra con una construcción constante de capital social, integridad de lo público y la integridad personal del servidor, para la aplicación de las políticas públicas y el cabal cumplimiento de su labor, teniendo como resultado confianza de la ciudadanía en el Estado.

La función pública[1] elaboró y adoptó un código que establece los mínimos aspectos homogéneos de integridad que sirve para todas y todos los servidores públicos y contiene aspectos como:

- ✓ 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
- ✓ 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, acompañando este código con una caja de Herramienta que plantea actividades diseñadas para generar tres fenómenos que promueven el cambio.[2]
- ✓ Se disponga de espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para identificar los valores relacionados con éste y desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos.
- ✓ Se apliquen mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir entre particulares que como ciudadanos pudieran tener.
- ✓ Se articulen los elementos de la infraestructura de integridad institucional (códigos, conflicto de interés, comités, canales de denuncia y seguimiento) para poder establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad en la administración pública, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural de impacto en la entidad.[3]

1 El Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG se encuentra disponible en: http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg

2 El Código de Integridad y la Caja de Herramientas para acciones de cambio, así como la plataforma de consulta, gestión y aporte de acciones propias de las entidades nacionales y territoriales, se encuentra disponible en: http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html

3 En materia de conflicto de intereses, consultar el documento “Conflictos de interés de servidores públicos: http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2016-12-02_Guia_conflicto_interes_V1.pdf/cff65651-91e5-4c6c-b14c-efe7272413e4

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO - GTH

Exige la alineación de las prácticas de Talento Humano con los objetivos y propósito fundamental de la entidad.

Se desarrolla en 5 etapas:

DISPONER DE INFORMACIÓN

Información oportuna y actualizada genera insumos confiables para realizar una gestión con impacto en la productividad de los servidores y bienestar de los ciudadanos

*Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros

*Régimen laboral

*Caracterización de los servidores y empleos

DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Diagnósticar con la Matriz de GTH, para identificar las fortalezas, los aspectos a mejorar y emprender acciones pertinentes. ubicar la entidad en alguno de los niveles de madurez de la GTH

Niveles de Madurez:

*Básico Operativo: se cumplen o aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos

*Transformación: la entidad adelanta una buena GTH, aunque puede mejorar a través de buenas practicas

*Consolidación: la entidad tiene un nivel óptimo de implementación de la política de GTH, estas prácticas podrían ser replicadas por otras entidades públicas. La GTH hace parte de la cultura organizacional

ELABORAR EL PLAN DE ACCIÓN

Una vez identificado el nivel de madurez, diseñar un plan de acción que permita avanzar en la GTH.

Para esta etapa se utiliza el instrumento "Formato Plan de Acción". Se describen una serie de pasos para que basados en el análisis del diagnóstico, establecen los aspectos a priorizar para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.

IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN

Adelantar acciones para el fortalecimiento de aspectos que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico en los ciclos del servidor público.

*El ingreso: cumplimiento del principio del mérito

*El desarrollo: capacitación, bienestar, incentivos, SST mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público

*El retiro: evitar el retiro de personal calificado. Desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral.

Incluir Rutas de Creación de Valor, que permitan impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GTH. Las rutas son las siguientes:

*Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

*Ruta del Crecimiento: liderando talento

*Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

*Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

*Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

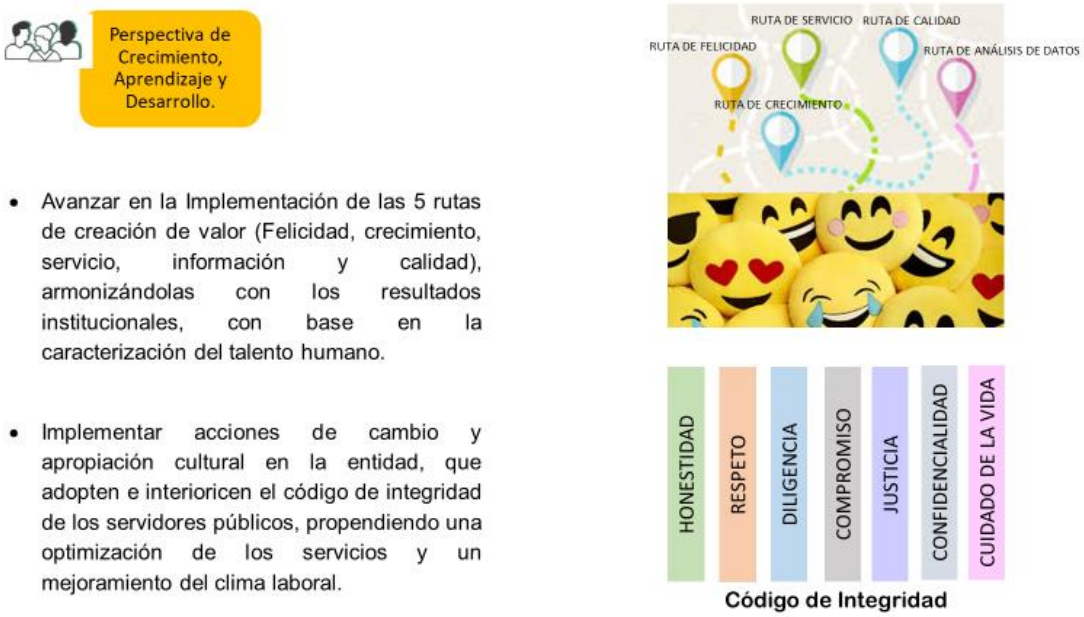
EVALUAR LA GESTIÓN

Hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. Revisar la eficacia de las acciones implementadas y análisis de su impacto.

Evaluar el estado de la GTH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

VALORES INSTITUCIONALES

1. De acuerdo con lo establecido en la nueva plataforma estrategia de la Unidad nacional de protección, en la Perspectiva de Crecimiento, Aprendizaje y Desarrollo y, en concordancia con los valores institucionales adoptados en la resolución 1300 de 5 de septiembre de 2018:



2. La Política de Integridad permite desarrollar la Dimensión de Talento Humano, por lo tanto, la implementación de esta política corresponde a la Subdirección de Talento Humano; así mismo, en la mencionada política, se estable la adopción y apropiación del código de integridad, y de conformidad

con las particularidades y autonomía de cada entidad, se permite adicionar hasta dos valores adicionales. Los cuales de manera consultiva y participativa al interior de la entidad fueron seleccionados por los servidores de la UNP a través de medios de comunicación internos. De este modo el código de integridad para la Unidad Nacional de Protección quedo compuesto por los siguientes valores:

1- **HONESTIDAD:**

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

2- **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.

3- **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.

4- **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.

5- **JUSTICIA:**

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

6- **CONFIDENCIALIDAD:**

Es una propiedad de la información mediante la cual se garantizará el acceso a la misma solo por parte de las personas que estén autorizadas.

7- **CUIDADO A LA VIDA**

Implica cuidar, preservar, guardar conservar y/o asistir; ayudarse a uno mismo o a otro ser vivo, tratar de incrementar su bienestar y evitar que sufra algún perjuicio. El Cuidado a la Vida en todas sus formas es un imperativo en la función pública.