



**Función Pública**

# **Integridad en el Servicio Público**

**Dirección de Empleo Público  
Departamento Administrativo de la Función Pública  
Marzo de 2024**



# Agenda

1. Marco General MIPG – articulación política Integridad

---
2. Marco conceptual Integridad en el Servicio Público

---
3. Marco Normativo relacionado con Integridad Pública

---
4. Caja herramientas Código de Integridad – Aplicación Test y acciones de mejora

---
5. Sesión de preguntas

---

# **01.** Marco General MIPG – articulación política Integridad



MIPG 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.

**mipg**

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

MIPG consolida, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente atendiendo la escala de cada ente territorial.

Función Pública

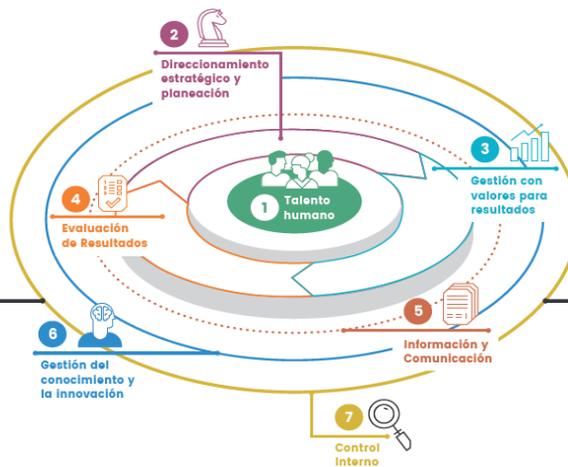
TODO INICIA CON  
LA CIUDADANÍA



Es nuestra misión como entidad identificar las oportunidades de mejora y enfocar nuestro trabajo en satisfacer las **NECESIDADES, PROBLEMAS Y GARANTIZAR LOS DERECHOS DE TODOS.**

## ¿Cómo Funciona?

MIPG opera a través de la puerta en marcha de siete (7) dimensiones. Cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional por área que permiten que se implemente el Modelo de manera adecuada y fácil.



## ¿Qué esperamos?

Resultados de la buena implementación

- Mayor Confianza**  
Seguridad en lo que hace la entidad
- Cambio Cultural**  
Mayor apropiación
- Eficiencia**  
Cumplir adecuadamente las funciones

## Generar resultados

que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio para generar valor público.



## Valor Público

Resultados observables y medibles que el estado debe alcanzar para dar respuesta a las necesidades o demandas sociales.



DIMENSIÓN 1

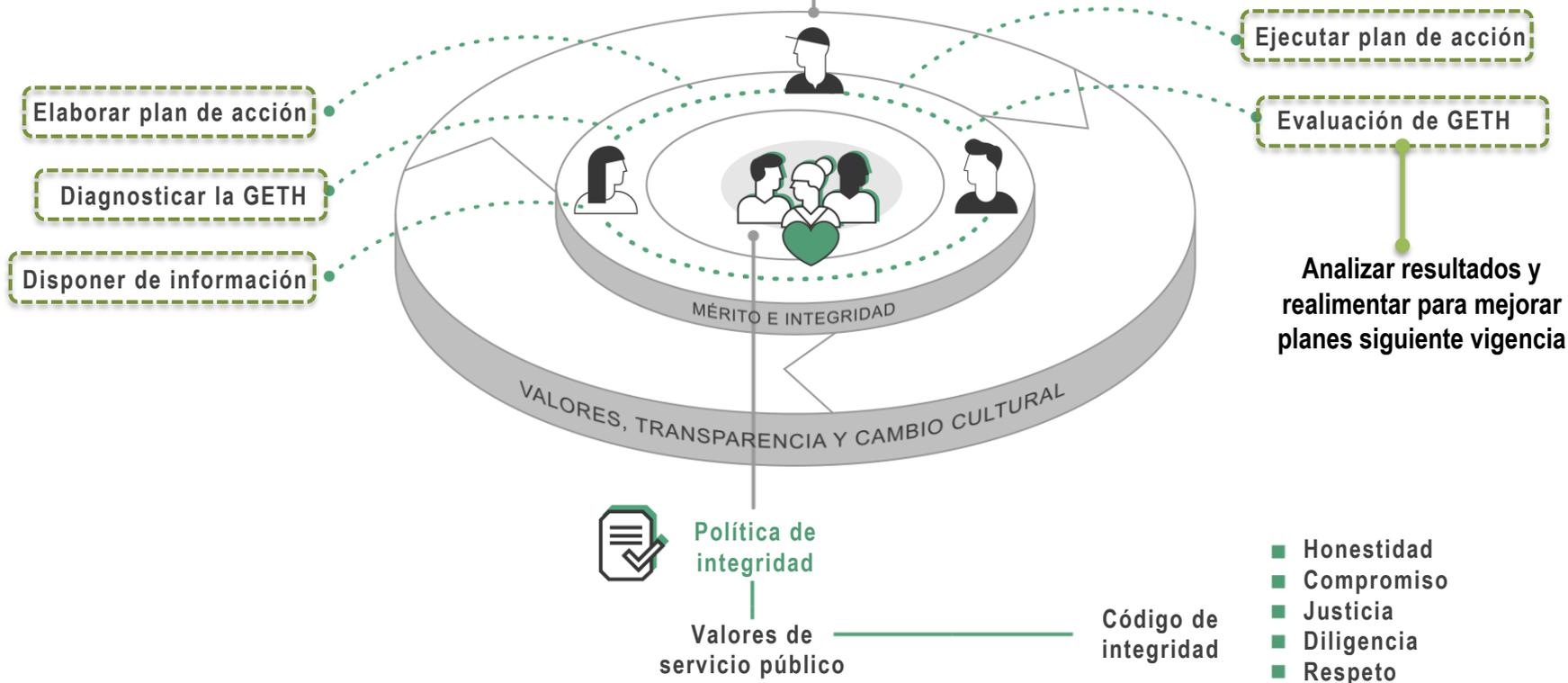
## Talento Humano



Política de gestión Estratégica  
del Talento Humano - GETH



Función Pública



Incremento en los índices de satisfacción de los Grupos de Interés con los servicios prestados por el Estado

Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso

Mayor Productividad del Estado

Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado

Resultados Esperados

Modelo de Empleo Público

Objetivos del Modelo

Pilares



Definición vacantes de carrera administrativa de los sistemas general y específico para adelantar los concursos de mérito



Competencias del Servidor Público 4.0. prioritarias



Impulsar, coordinar y ejecutar planes que mejoren el rendimiento, la formación, bienestar e incentivos de los servidores públicos sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos



Aprendizaje de nuevas habilidades por cambios tecnológicos, regulatorios y otros



Valores del Servicio Público que rigen y guían el ejercicio de las funciones de las servidoras y servidores



Toma de decisiones concertadas con representantes de los servidores



Automatización, inteligencia artificial.



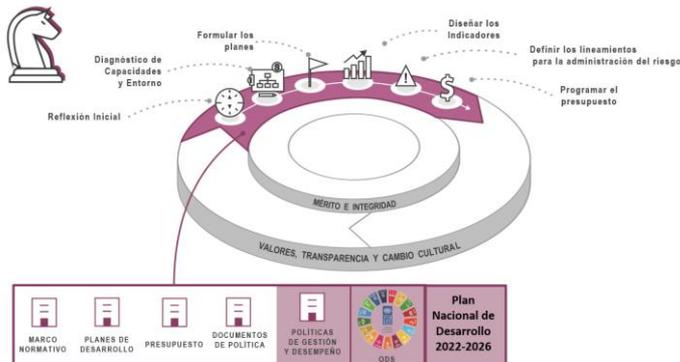
Para lograr una **Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)** se hace necesario **vincular desde la planeación estratégica institucional**, los planes y programas que materializan la gestión en esta materia, de manera que las áreas de talento humano o quienes hagan sus veces puedan ejercer un **rol estratégico** en el desempeño de las entidades, ya que es fundamental el apoyo y compromiso de la Alta Dirección.

## Habilitadores



### DIMENSIÓN 2

#### Direccionamiento estratégico y planeación



Gestión adecuada de la Información

Caracterización de los empleos: planta de personal, vinculación, desvinculación, situaciones administrativas.

- ✓ Administrador TH
- ✓ Administrador Jefe de Contratos



Formato Caracterización (ampliada información)

Caracterización de las servidoras y los servidores públicos: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros

El **Plan Estratégico del Talento Humano** se materializa a través de **programas o proyectos** que permiten incorporar **líneas de acción** con los temas priorizados en cada vigencia para el cierre de brechas. De igual forma, deben articularse los lineamientos de política para el diseño de los Planes Institucional de Capacitación y Programas de Bienestar en la búsqueda de aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos, con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.

**Decreto 612 de 2018\***  
**Planes en materia de TH que deben contar con líneas estratégicas de acción:**

- ✓ Plan Anual de Vacantes.
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación – PIC
  - ✓ Planes de Incentivos Institucionales
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo



**Plan  
Estratégico  
de Talento  
Humano**

**Articulación Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026**

- ✓ Incluir acciones relacionadas con el plan de formalización del empleo público

**Otros temas clave para la gestión del TH**

- ✓ **Integridad – Estrategia Anual**
- ✓ Mérito: Concursos de méritos adelantados o requeridos.
- ✓ Gerencia Pública / Acuerdos de Gestión
- ✓ Evaluación Desempeño
- ✓ Registro y/o actualización información SIGEP II.

**Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030**

- ✓ Incluir los ejes temáticos para su despliegue en el Plan Institucional de Capacitación (PIC)

**Programa Nacional de Bienestar 2023-2026**

Establecer a partir de los 5 ejes temáticos las acciones de Bienestar que atienda la complejidad de la entidad

**\*Sin perjuicio de los demás planes que el Decreto establece**



En el marco de la Ley 2016 de 2020 “Por la cual **se adopta el código de integridad del Servicio Público** Colombiano” y del CONPES 4070 de 2021, que promueve la adopción del **enfoque de Estado abierto** como una forma de relacionamiento entre todos los actores de la institucionalidad pública y la sociedad, **la integridad se convierte en un elemento transversal** en el servicio público orientado a una transformación cultural que afiance el **cuidado de los recursos públicos, priorizando el interés general por encima de los intereses privados** y garantizando el diálogo con la ciudadanía como actor fundante del servicio público.

Transparentes,  
eficientes, abiertas y  
que rinden cuentas

comprometidos y  
probos

Participativos y  
corresponsables.





Todo servidor público debe comportarse dando estricto cumplimiento a la Constitución y a las leyes, y su labor cotidiana debe reflejar los valores del servicio público.

## VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Código de Integridad



RESPECTO



HONESTIDAD



COMPROMISO



JUSTICIA



DILIGENCIA



## VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

### Código de Integridad

Es un Código que reúne estos **5 valores** que junto a una **caja de herramientas** orientará, de manera pedagógica y con un enfoque preventivo, **nuestras acciones** como servidoras y servidores públicos, dándonos pautas concretas de cómo debe ser nuestro comportamiento en el ejercicio de nuestra labor.

Todo esto conducirá a **entidades más eficientes y transparente** que logren cumplir sus compromisos con las ciudadanías

<sup>1</sup> <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

# Integridad en el servicio público

## Temas y herramientas de articulación



### Conflictos de Interés

La Ley 1952 de 2019, artículo 44 del Código General Disciplinario señala: “*Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.*” Para su gestión se tener en cuenta lo establecido en la Ley 1437 de 2011, arts. 11 y 12.



### Reportes Altos Cargos

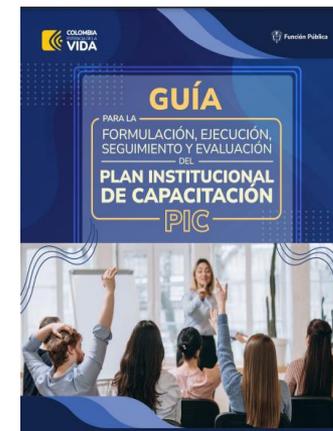
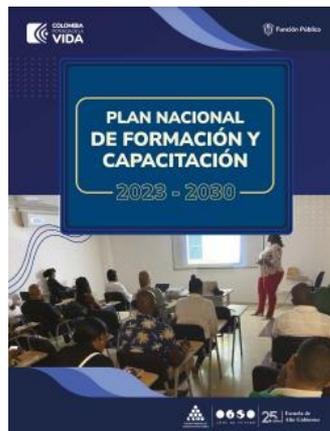
Cumplimiento **Ley 2013 de 2019** y **Decreto 830 de 2021** normas dirigidas las a la servidoras y servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados para que declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés. También para que se registren e identifiquen las Personas Expuestas Políticamente – PEP.

Micrositio:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/inicio>

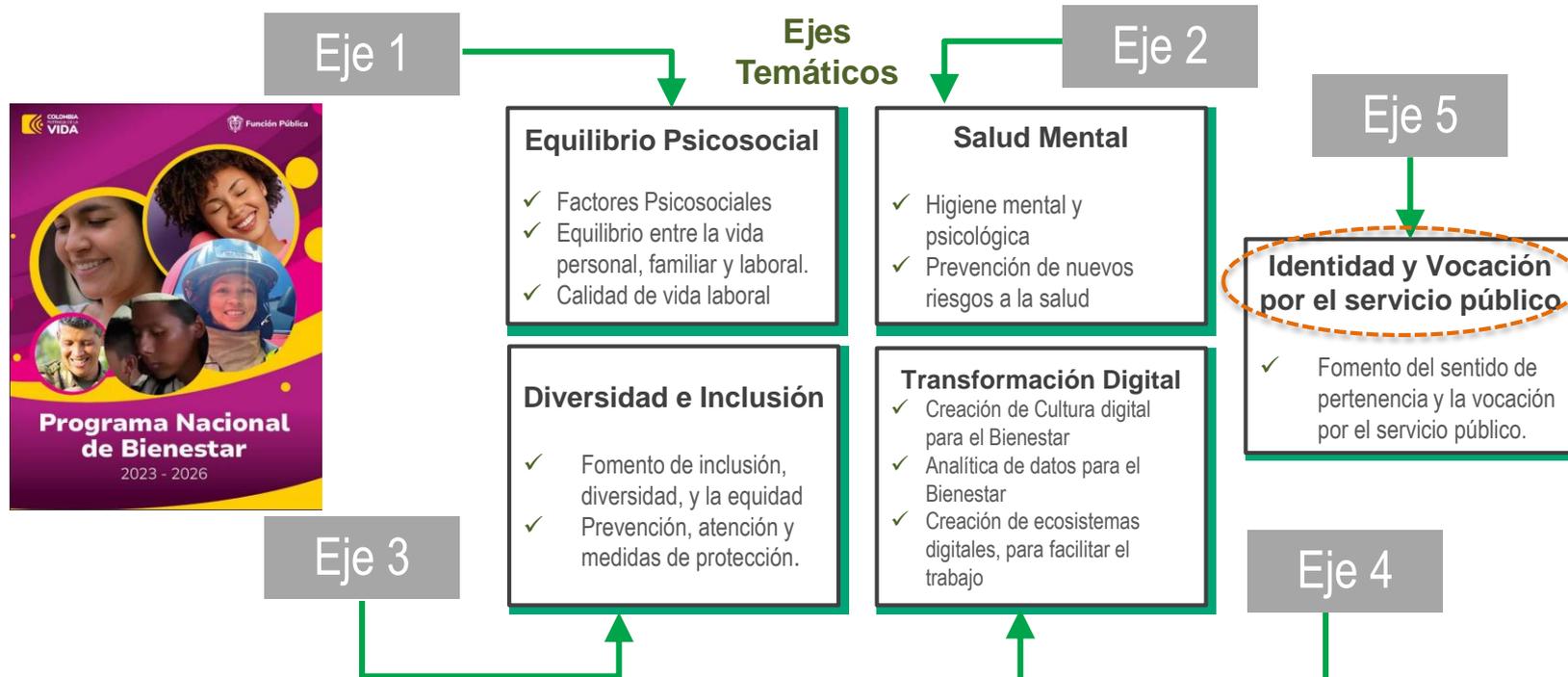
<https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/>

Presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, se determinan los ejes temáticos para la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación –PIC en todas las entidades.



Consulte el documento en: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Establece los ejes temáticos para que las entidades definan y desarrollen las iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con el fin de contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.



Consulte el documento en: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

# **02.** Marco conceptual Integridad en el Servicio Público



# ¿Qué es la Integridad?

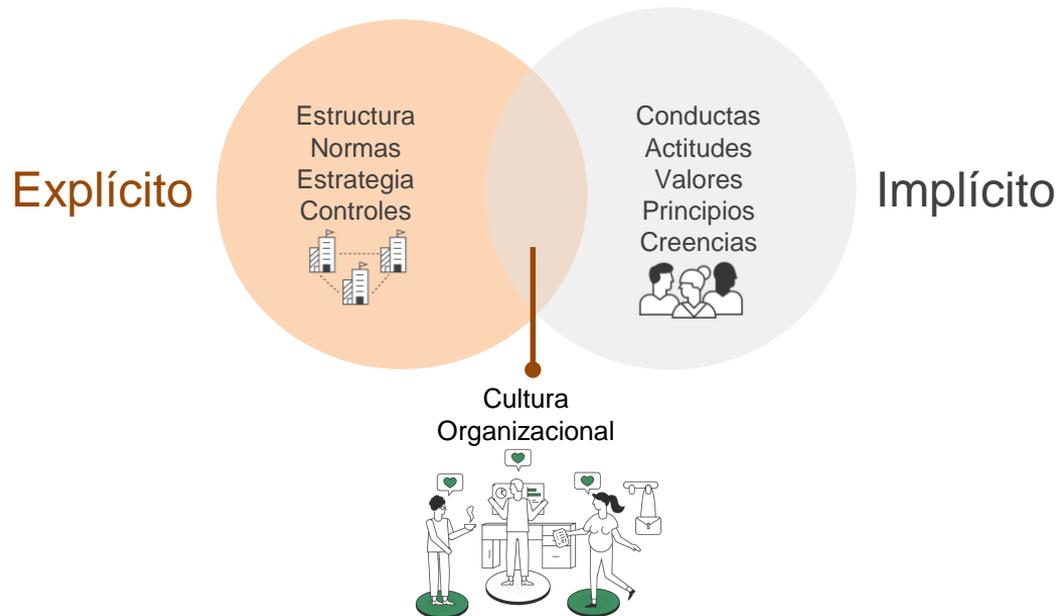
Comportamientos y acciones consistentes con un conjunto de principios y estándares morales o éticos que son adoptados tanto por individuos como por instituciones. La integridad crea una barrera a la corrupción” (TRANSPARENCY INTERNATIONAL, 2022).

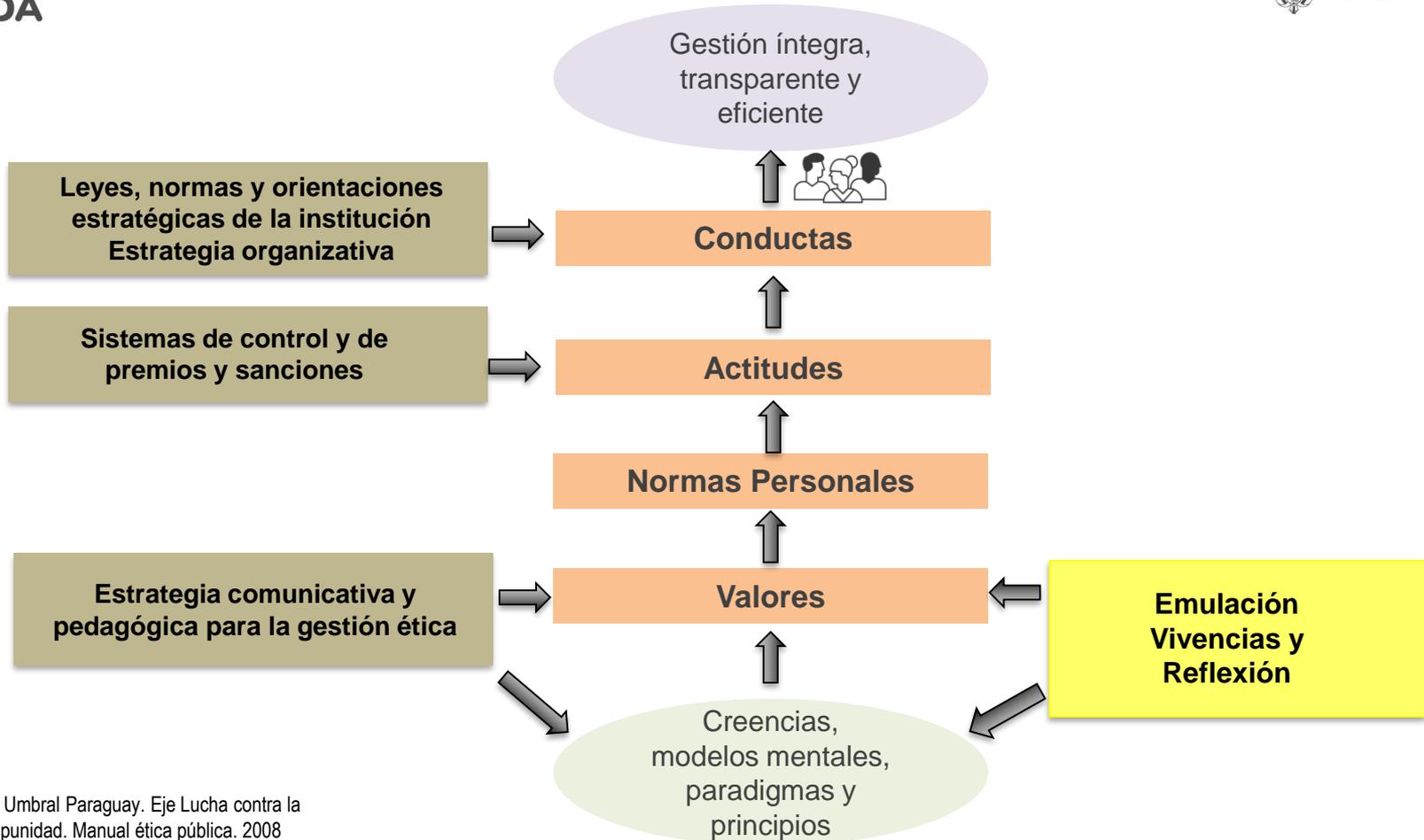


La alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público (OCDE, 2017).

Para acercar el tema de integridad pública se plantea la necesidad de establecer una intervención integral a la cultura organizacional, teniendo en cuenta dos niveles para su análisis así:

- ✓ Lo que la **organización** expresa en su **misión, visión, códigos, normas, y las prácticas organizacionales** (procedimientos, organigramas, conductas, tecnología), esto es manifestaciones **explícitas**.
- ✓ Lo que los **miembros de la organización** piensan y sienten (**implícito**), constituido por **creencias y valores** esenciales de las personas en la entidad.





Los códigos de conducta y los códigos de ética presentan e ilustran claramente los diversos marcos jurídicos y reglamentarios y son un instrumento útil para orientar la conducta.

## Códigos de Ética

Identifican los principios que guían el comportamiento.



## Códigos de Conducta

Aclaran las normas previstas y las situaciones prohibidas.



## Ejemplo:

El Código Internacional de Conducta para Funcionarios Públicos o el Código de Conducta Modelo del Consejo de Europa define lineamientos sobre cuestiones como:

- ▶ El conflicto de intereses.
- ▶ Los regalos y atenciones
- ▶ La obligación de denunciar las faltas de conducta
- ▶ El cohecho y otras formas de influencia indebida
- ▶ El uso de información en poder de las autoridades públicas

La mayoría de los marcos reglamentarios se sitúan entre ambas herramientas, que combinan los valores de servicio público con la orientación sobre cómo aplicar las normas y principios de conducta previstos. Dichas combinaciones encuentran un equilibrio entre la formulación de valores básicos generales y ofrecer a los funcionarios públicos un marco con el que apoyar la toma de decisiones cotidianas.



<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

## Valores del servicio público

Es un Código que reúne estos **5 valores** que junto a una **caja de herramientas** orientará, de manera pedagógica y con un enfoque preventivo, **nuestras acciones** como servidores, dándonos pautas concretas de cómo debe ser nuestro comportamiento en el ejercicio de nuestra labor.

Todo esto conducirá a **entidades más eficientes y transparente** que logren cumplir sus compromisos con los ciudadanos.



## 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

- › 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.
- › 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

- › Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- › Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- › No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.



## HONESTIDAD

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

### LO QUE HAGO

- › Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- › 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.
- › Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- › Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

### LO QUE NO HAGO

- › No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- › 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.
- › 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).
- › No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.



## 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

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

### LO QUE NO HAGO

- › Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- › 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.
- › No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- › Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes



JUSTICIA

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

## LO QUE HAGO

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

## LO QUE NO HAGO

- › No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- › No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- › Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal inter eran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.



## 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

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

### LO QUE NO HAGO

- › No malgasto ningún recurso público.
- › No postergo las decisiones y 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.
- › No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- › No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

# **03.** Marco Normativo relacionado con Integridad Pública







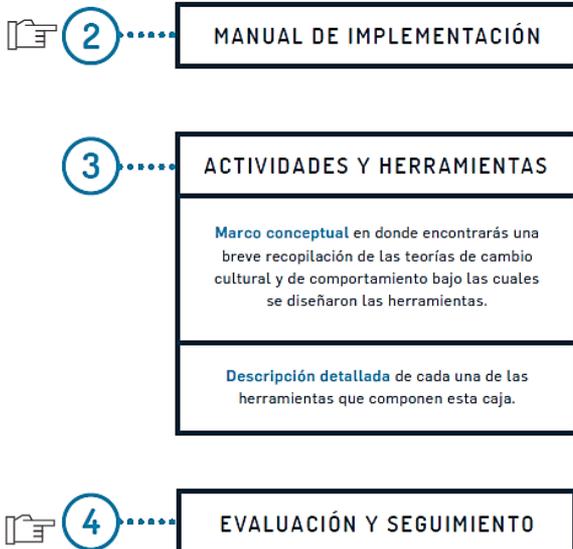


**04.**

**Caja herramientas  
Código de Integridad –  
Aplicación Test y  
acciones de mejora**



## ¿Qué vas a encontrar?



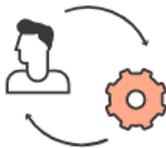
## ¿Cómo están estructuradas las herramientas?

Basado en el Modelo de las 4 E's del instituto DEGRA de Inglaterra.

- HERRAMIENTAS DE ACTIVACIÓN
- HERRAMIENTAS DE FOMENTO
- HERRAMIENTAS EJEMPLIFICANTES
- HERRAMIENTAS DE COMPROMISO

Cada actividad cuenta con la explicación del objetivo de la herramienta, insumos necesarios y un paso a paso a modo de instrucciones.

**Recuerda,** tienes total libertad de ajustar las herramientas según lo consideres pertinente o necesario, de manera que el paso a paso es sólo una guía.



ACTIVAR

Se trata de proporcionar la información, habilidades, procedimientos y espacios que necesitan para tomar decisiones acordes al objetivo de cambio que se quiere lograr. Así mismo, es importante eliminar las barreras que puedan impedir a las personas actuar hacia el cambio



- > El Lazo “Yo Nunca He”
- > El Dado
- > Dilemas Encadenados
- > La Pista
- > Baúl de los Malos Hábitos



## FOMENTAR

Estas actividades y herramientas buscan proporcionar incentivos positivos y negativos para que los servidores se sientan realmente motivados a hacer su trabajo de la manera más íntegra.

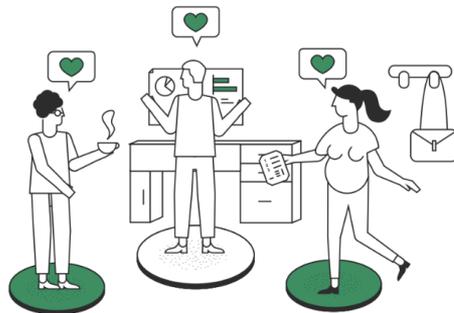


- > Agua de Valores
- > Valorando
- > Alimentando la Web
- > Sigue las Huellas
- > A Conquistar Valores
- > Exposición Código de Integridad
- > Retos Cotidianos
- > La Vacuna



## EJEMPLIFICAR

Aquí entran las herramientas que logren comunicar tanto a servidores como a ciudadanos lo que los servidores públicos y las entidades en donde trabajan están haciendo para ser cada vez mejores en su prestación de servicios al país.



- > Muro del Orgullo
- > Crónicas
- > Embajadores



## COMPROMETER

Entre más interacción puedan tener las personas con las actividades, mejor. Se trata de invitar a los servidores a participar de manera activa en su propia transformación. Con este tipo de acciones se pretende que los servidores se comprometan con el Código de Integridad.



- > Deja tu Huella
- > Photobooth
- > Servidor en Recuperación
- > Murales de Compromiso
- > Juramento del Servidor Público
- > Dale tu palabra al Servicio Público
- > Lavatón

# Caja herramientas Código de Integridad

## ¿Cómo está conformada?

### Cap 2. ANEXOS DE IMPLEMENTACIÓN

- 1. Canvas reacciones
- 2. Canvas armonización
- 3. Canvas herramientas previas
- 4. Canvas plan de trabajo

**CANVAS:** Modelo visual que permite ordenar ideas respecto de un proyecto o tema específico, con análisis en bloques clave.

### Cap 3. ANEXOS HERRAMIENTAS Y ACTIVIDADES

#### A. Activación

- 1. El lazo yo nunca he
- 2. El dado
- 3. Dilemas encadenados
- 4. La pista
- 5. Baul de los malos hábitos

#### B. Fomento

- 6. Agua de valores
- 7. Valorando
- 8. Sigue las huellas
- 10. Retos cotidianos
- 11. La vacuna

### Cap 4. ANEXOS SEGUIMIENTO

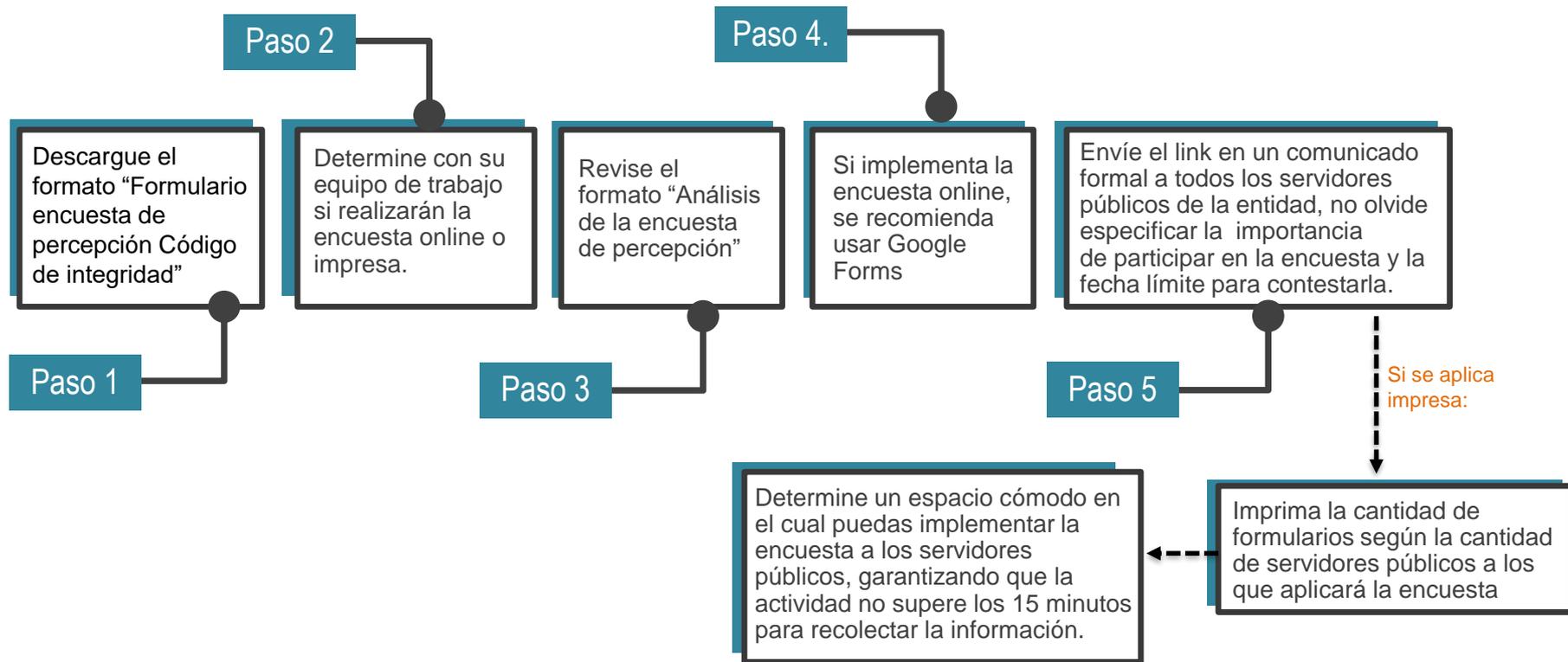
- Encuesta (utilizar en alternativas A Y B)
- Formato alternativa C
- Formato Analisis encuesta (utilizar en alternativas A Y B)
- Matriz test (revisar los resultados del anexo 4 en esta matriz)
- Semaforo Test (revisar los resultados del anexo 4 en esta matriz)

**Test Percepción:** permitirá realizar el diagnóstico así como la medición periódica de la implementación del Código de Integridad.

El test de percepción permitirá por un lado, realizar un diagnóstico sobre la implementación del Código de Integridad, así mismo podrá aplicarse de forma periódica para medir la implementación del Código de Integridad, ya que a partir de sus resultados es posible establecer la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de la entidad donde labora, insumos esenciales para definir las intervenciones para mejorar la efectividad en la implementación del Código de Integridad.



**Objetivo:** Medir la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos.





## Alistamiento para la recolección de información



### Universo

Entendiendo que en la entidad pública laboran servidores públicos, personal contratado, se asume que todos ellos comprenden el universo poblacional de la respectiva entidad.



### Muestra

Para garantizar que los datos que arroje el diagnóstico sean confiables, se necesita recoger la opinión de una cantidad de trabajadores que desde el punto de vista estadístico, representen al conjunto de toda la población de la entidad





## Alistamiento para la recolección de información

**PO:** Población  
**MU:** Muestra

PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU
10	10	41	38	72	61	103	82	134	100	165	116	196	131	1001-1500	307
11	11	42	38	73	62	104	83	135	101	166	117	197	132	1501-2000	323
12	12	43	39	74	63	105	83	136	101	167	117	198	133	2001-2500	334
13	13	44	40	75	63	106	84	137	102	168	118	199	134	2501-3000	341
14	14	45	41	76	64	107	84	138	102	169	119	200	140	3001-3500	347
15	15	46	42	77	65	108	85	139	103	170	119	225	140	3501-4000	351
16	16	47	42	78	65	109	86	140	103	171	120	226	150	4001-5000	357
17	17	48	43	79	66	110	86	141	104	172	120	250	150	5001-6000	361
18	18	49	44	80	67	111	87	142	104	173	121	251	160	6001-7000	365
19	19	50	45	81	68	112	87	143	105	174	121	275	160	7001-8000	367
20	20	51	46	82	68	113	88	144	105	175	121	276	170	8001-9000	369
21	20	52	46	83	69	114	89	145	106	176	122	300	170	9001-10000	371
22	21	53	47	84	70	115	89	146	107	177	122	301	180	10001-11000	372
23	22	54	48	85	70	116	90	147	107	178	123	325	180	11001-12000	373
24	23	55	49	86	71	117	90	148	108	179	123	326	190	12001-13000	374
25	24	56	49	87	72	118	91	149	108	180	124	350	190	13001-14000	375
26	25	57	50	88	72	119	92	150	109	181	124	351	200	14001-15000	376
27	26	58	51	89	73	120	92	151	109	182	125	375	200	15001-16000	377
28	27	59	52	90	74	121	93	152	110	183	125	376	210		
29	28	60	53	91	74	122	93	153	110	184	126	400	210		
30	28	61	53	92	75	123	94	154	110	185	126	401	218		
31	29	62	54	93	76	124	94	155	111	186	127	500	218		
32	30	63	55	94	76	125	95	156	111	187	127	501	235		
33	31	64	55	95	77	126	96	157	112	188	128	600	235		
34	32	65	56	96	77	127	96	158	112	189	128	601	249		
35	33	66	58	97	78	128	97	159	113	190	128	700	249		
36	33	67	58	98	79	129	97	160	113	191	129	701	260		
37	34	68	58	99	79	130	98	161	114	192	129	800	260		
38	35	69	59	100	80	131	98	162	114	193	130	801	270		
39	36	70	60	101	81	132	99	163	115	194	130	900	270		
40	37	71	61	102	82	133	99	164	115	195	131	900	278		
												1000	278		



### Ejemplo:

Una entidad conformada por **280 personas** (entre vinculados a la planta de personal y contratistas de apoyo). Según la tabla, el tamaño de la muestra es de **170**.

Fuente: Consejo Presidencial de Modernización de la Administración Pública. Programa Umbral Paraguay. Manual ética pública. 2008.



## Alistamiento para la recolección de información

Una vez determinada la muestra, se debe hacer una distribución proporcional, buscando garantizar que se asemeje a la manera como está distribuida la población en los diferentes niveles de los cargos de la entidad.

Niveles Jerárquico Sistema General
Directivo
Asesor
Profesional
Técnico
Asistencial



## Ejemplo:

Una entidad conformada por **280 personas** (entre vinculados a la planta de personal y contratistas de apoyo). Según la tabla, el tamaño de la muestra es de **170**. En la entidad hay **12** personas en el nivel directivo, **16** asesores, **120** ocupan cargos de nivel profesional, **47** contratistas, **40** personas desempeñan cargos de nivel técnico y las restantes **45** son personal de nivel asistencial.

En términos porcentuales, el personal de esta Entidad está distribuido así:

4,2% en el nivel directivo;  
 5,7% en el nivel asesor  
 43% en el nivel profesional;  
 17% contratistas  
 15% en el nivel técnico; y  
 16% en el nivel de asistencial.

La muestra de **170** hay que distribuirla de la misma manera. Por lo tanto:

4,2% de 170= **7 directivos**;  
 5,7% de 170= **10 asesores**;  
 43% de 170= **73 profesionales**;  
 17% de 170= **29 contratistas**  
 14% de 170= **24 técnicos**; y  
 16% de 170= **27 asistenciales**.



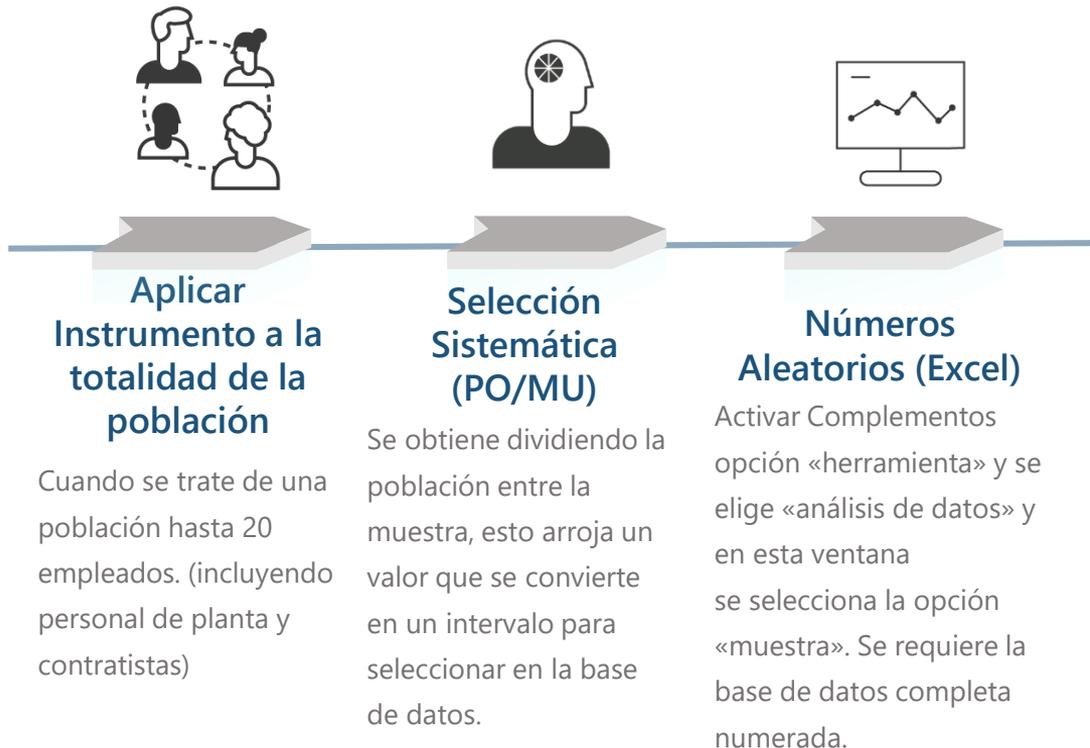
## Alistamiento para la recolección de información

Una vez determinada la distribución por nivel jerárquico con el número personas a encuestar, será necesario seleccionar a las servidoras y servidores de la base de datos general (planta y contratistas) a quienes se enviará el instrumento para su diligenciamiento.



### Ejemplo:

7 directivos;  
10 asesores;  
73 profesionales;  
29 contratistas  
24 técnicos; y  
27 asistenciales.





## Aplicación de la Encuesta y Procesamiento de Información



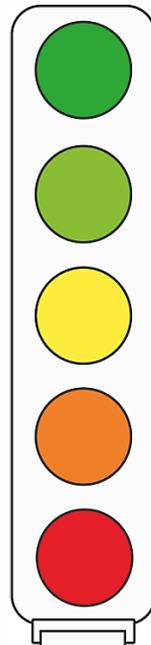
# Cálculo Indicadores y Resultados Finales

Haciendo uso del “Formato Análisis Encuesta”, se tabulan las encuestas y se calculan los indicadores y Resultados finales en semáforo así:

Indicador	Peso Relativo	Preguntas	Peso Relativo
Código de Integridad	100%	1	20%
		2	20%
		3	20%
		4	20%
		5	20%
Honestidad	20%	1.1	4%
		1.2	4%
		1.3	4%
		1.4	4%
		1.5	4%
Respeto	20%	2.1	4%
		2.2	4%
		2.3	4%
		2.4	4%
		2.5	4%
Compromiso	20%	3.1	4%
		3.2	4%
		3.3	4%
		3.4	4%
		3.5	4%
Diligencia	20%	4.1	4%
		4.2	4%
		4.3	4%
		4.4	4%
		4.5	4%
Justicia	20%	5.1	4%
		5.2	4%
		5.3	4%
		5.4	4%
		5.5	4%



81- 100%



61- 80%

41- 60%

21- 40%

1 - 20%

**Muy Alto**  
 ¡Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.

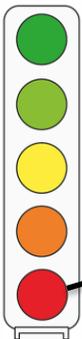
**Alto**  
 ¡Vamos por buen camino! ¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?

**Medio**  
 ¡Hemos realizado un buen trabajo! Sin embargo falta medio camino por recorrer te recomendamos seguir trabajando en el tema de Integridad.

**Bajo**  
 La receptividad en la implementación del Código de Integridad ha sido ineficiente, te recomendamos realizar más actividades que refuercen el interés y apropiación por la integridad.

**Muy Bajo**  
 La implementación del Código de Integridad reforzar todas las actividades.

81- 100%  
61- 80%  
41- 60%  
21- 40%  
1 - 20%



**MUY BAJO**  
La implementación del Código de Integridad reforzar todas las actividades.



Los servidores públicos de tu entidad no están implementado el código de integridad en la cotidianidad.



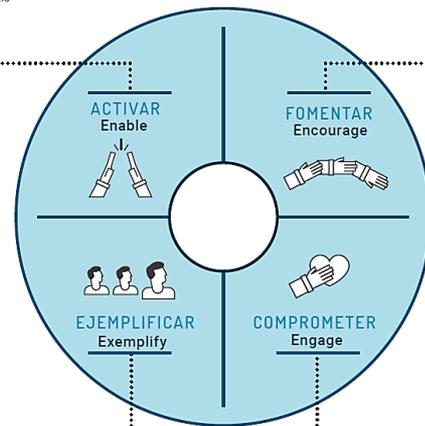
Se recomienda implementar acciones propuestas para **ACTIVAR** de la caja de herramientas.

## Modelo de las 4 Es

Nos basamos en el modelo de las cuatro "Es". Esta organización estatal del Reino Unido propone este modelo como un catalizador de cambios en percepciones y comportamientos de los seres humanos. El modelo se basa en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio:

Es a través de estas herramientas de activación que el servidor experimenta su primer contacto con el código, y empieza a vivirlo.

Esta categoría tiene dos dimensiones. La primera son las caras visibles de las entidades hacia la ciudadanía, es decir los directivos, quienes deben ser los principales embajadores de la integridad para todos; la segunda son las acciones y buenas prácticas que realizan entidades y servidores que ejemplifican de manera idónea el comportamiento de un excelente servidor público y que sirven como modelo para sus pares.

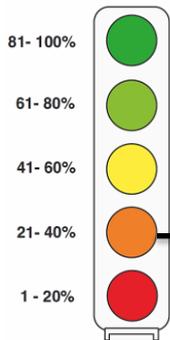
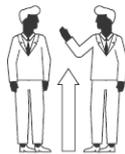


Si fomentamos el entendimiento a través de los incentivos correctos lograremos las transformaciones en actitudes, percepciones y comportamientos de nuestros servidores.

Con este tipo de acciones lo que se pretende es que las personas asuman un sentido de responsabilidad personal con los "Valores del Servicio Público".

\* Department for Environment, Food and Rural Affairs del Reino Unido - DEGRA (2008)

# Análisis por cada Nivel



**BAJO**  
La receptividad en la implementación del Código de Integridad ha sido ineficiente, te recomendamos realizar más actividades que refuercen el interés y apropiación por la integridad.



Los servidores públicos de la entidad no están implementado el código de integridad en la cotidianidad.



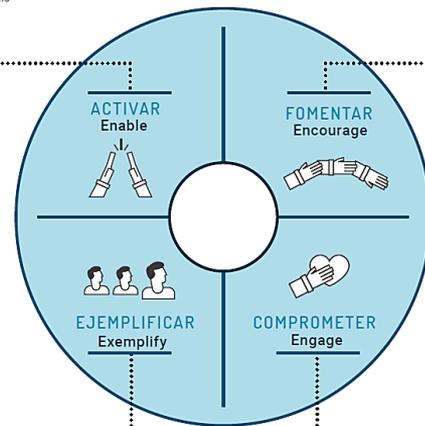
Se recomienda implementar acciones propuestas para **ACTIVAR y FOMENTAR** de la caja de herramientas.

## Modelo de las 4 Es

Nos basamos en el modelo de las cuatro "Es". Esta organización estatal del Reino Unido propone este modelo como un catalizador de cambios en percepciones y comportamientos de los seres humanos. El modelo se basa en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio:

Es a través de estas herramientas de activación que el servidor experimenta su primer contacto con el código, y empieza a vivirlo.

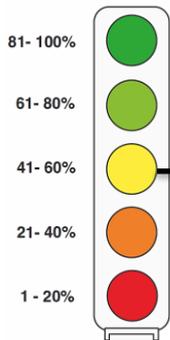
Esta categoría tiene dos dimensiones. La primera son las caras visibles de las entidades hacia la ciudadanía, es decir los directivos, quienes deben ser los principales embajadores de la integridad para todos; la segunda son las acciones y buenas prácticas que realizan entidades y servidores que ejemplifican de manera idónea el comportamiento de un excelente servidor público y que sirven como modelo para sus pares.



Si fomentamos el entendimiento a través de los incentivos correctos lograremos las transformaciones en actitudes, percepciones y comportamientos de nuestros servidores.

Con este tipo de acciones lo que se pretende es que las personas asuman un sentido de responsabilidad personal con los "Valores del Servicio Público".

\* Department for Environment, Food and Rural Affairs del Reino Unido - DEGRA (2008)



**MEDIO**

¡Hemos realizado un buen trabajo! Sin embargo falta medio camino por recorrer te recomendamos seguir trabajando en el tema de Integridad.



Vamos por buen camino, pero falta trabajo por realizar. Aunque los servidores están implementado el código de integridad en su cotidianidad, todavía se requiere profundizar.



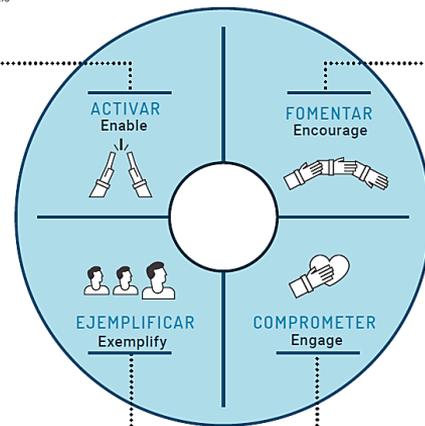
Se recomienda implementar acciones propuestas para **EJEMPLIFICAR** de la caja de herramientas.

## Modelo de las 4 Es

Nos basamos en el modelo de las cuatro "Es". Esta organización estatal del Reino Unido propone este modelo como un catalizador de cambios en percepciones y comportamientos de los seres humanos. El modelo se basa en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio:

Es a través de estas herramientas de activación que el servidor experimenta su primer contacto con el código, y empieza a vivirlo.

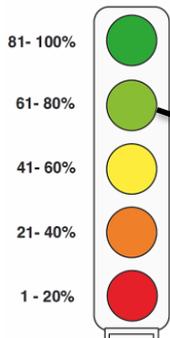
Esta categoría tiene dos dimensiones. La primera son las caras visibles de las entidades hacia la ciudadanía, es decir los directivos, quienes deben ser los principales embajadores de la integridad para todos; la segunda son las acciones y buenas prácticas que realizan entidades y servidores que ejemplifican de manera idónea el comportamiento de un excelente servidor público y que sirven como modelo para sus pares.



Si fomentamos el entendimiento a través de los incentivos correctos lograremos las transformaciones en actitudes, percepciones y comportamientos de nuestros servidores.

Con este tipo de acciones lo que se pretende es que las personas asuman un sentido de responsabilidad personal con los "Valores del Servicio Público".

\* Department for Environment, Food and Rural Affairs del Reino Unido - DEGRA (2008)



**ALTO**

Vamos por buen camino! ¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?



Las actividades que has implementado con el código de integridad más la vocación de los servidores públicos de tu entidad muestran la interiorización del Código de Integridad.



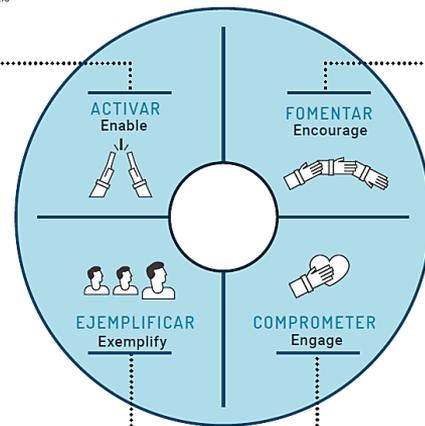
Se recomienda implementar acciones propuestas para COMPROMETER de la caja de herramientas.

## Modelo de las 4 Es

Nos basamos en el modelo de las cuatro "Es". Esta organización estatal del Reino Unido propone este modelo como un catalizador de cambios en percepciones y comportamientos de los seres humanos. El modelo se basa en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio:

Es a través de estas herramientas de activación que el servidor experimenta su primer contacto con el código, y empieza a vivirlo.

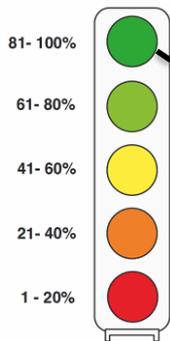
Esta categoría tiene dos dimensiones. La primera son las caras visibles de las entidades hacia la ciudadanía, es decir los directivos, quienes deben ser los principales embajadores de la integridad para todos; la segunda son las acciones y buenas prácticas que realizan entidades y servidores que ejemplifican de manera idónea el comportamiento de un excelente servidor público y que sirven como modelo para sus pares.



Si fomentamos el entendimiento a través de los incentivos correctos lograremos las transformaciones en actitudes, percepciones y comportamientos de nuestros servidores.

Con este tipo de acciones lo que se pretende es que las personas asuman un sentido de responsabilidad personal con los "Valores del Servicio Público".

\* Department for Environment, Food and Rural Affairs del Reino Unido – DEGRA (2008)



**MUY ALTO**  
¡ Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.



Las actividades que has implementado con el código de integridad más la vocación de los servidores públicos de tu entidad muestran la interiorización del Código de Integridad.



Se recomienda avanzar en la implementación y capacitación del procedimiento o protocolo para la gestión preventiva de conflictos de interés.



## ¿Qué debo saber sobre conflictos de intereses?



Características del conflicto



Tipos de conflicto



¿Qué hacer ante un conflicto de intereses?



¿Cuándo ocurre?



Conflicto de intereses Vs Corrupción

**Micrositio:** <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>



## Corte Constitucional

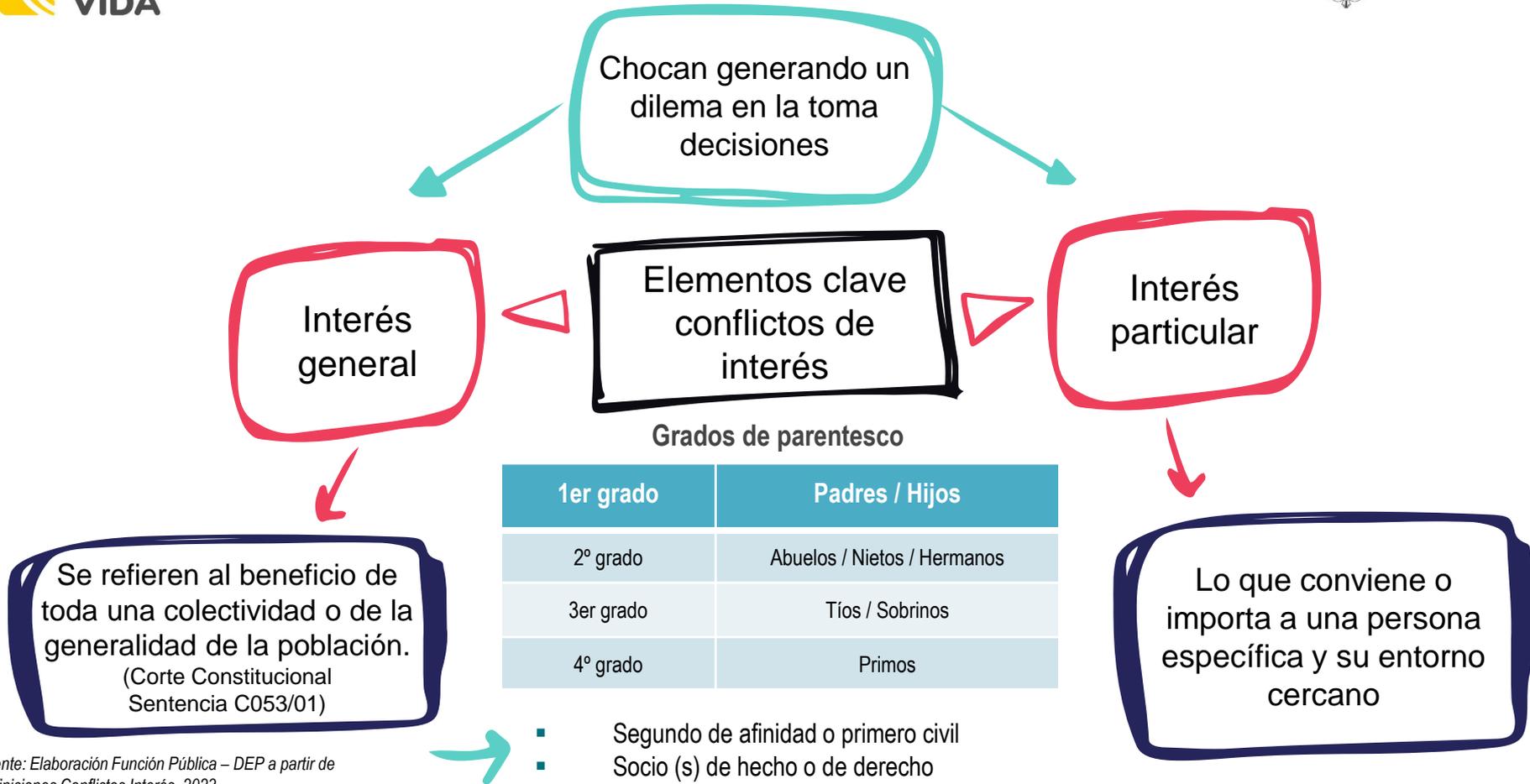
El conflicto de intereses se configura “cuando existe una **conurrencia antagónica entre el interés particular y el interés público que afecta la decisión** a tomar y obliga a declararse impedido a quien deba tomarla.



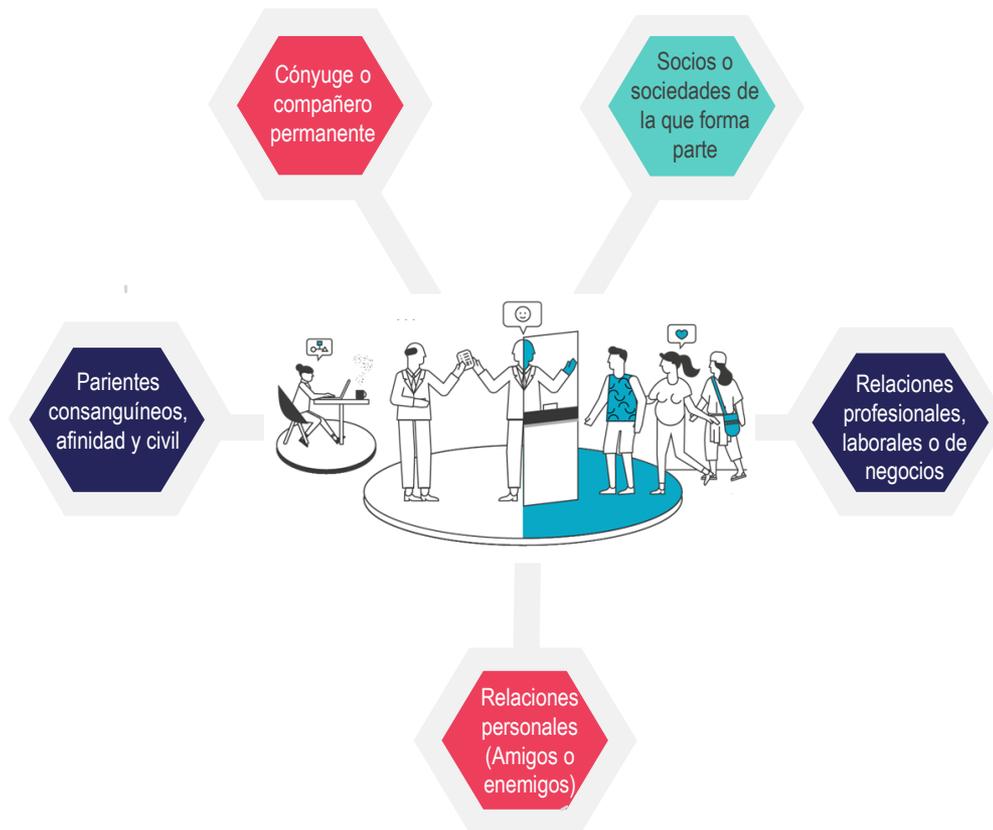
Conflicto entre el **deber público y los intereses privados de un empleado**, cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían **influir indebidamente en la forma correcta de ejercicio de funciones y responsabilidades oficiales**. Las líneas directrices distinguen entre conflictos reales, los que efectivamente se producen en el presente o se han producido en el pasado; y potenciales o aparentes susceptibles de convertirse en reales si llegan a darse las circunstancias de hecho. Igualmente, los conflictos de interés pueden ser ciertos o percibidos como tales por la opinión pública, aunque no tengan existencia real.

Se debe advertir que **los intereses privados en juego, no tienen exclusivamente carácter económico**, se puede tratar de relaciones personales o intereses familiares.

# Conflictos de Interés



# Círculo de intereses





# Riesgos conflicto de Interés

Un conflicto de interés **siempre genera un riesgo** para:



Satisfacción del interés público



Integridad de las decisiones públicas

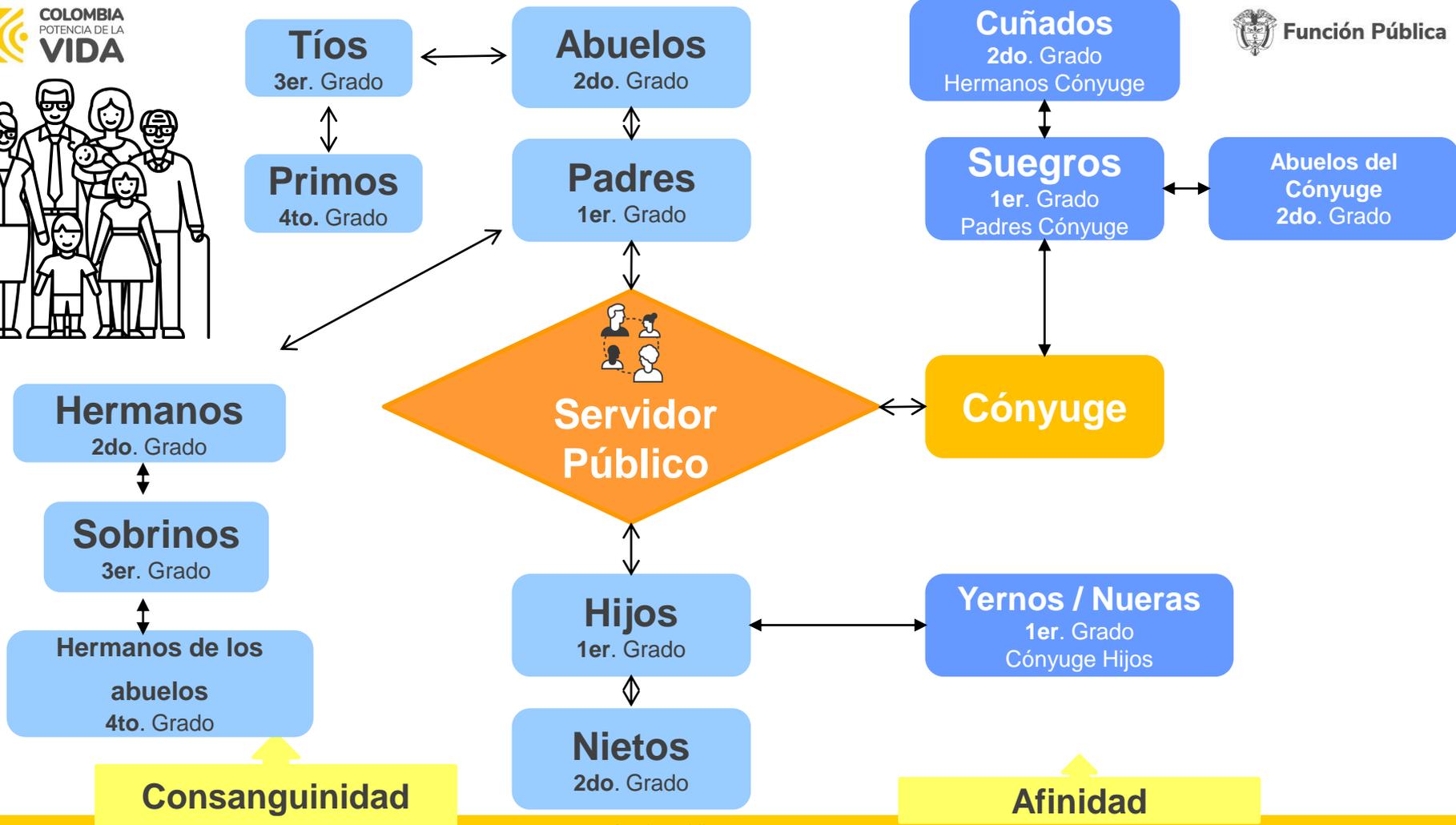
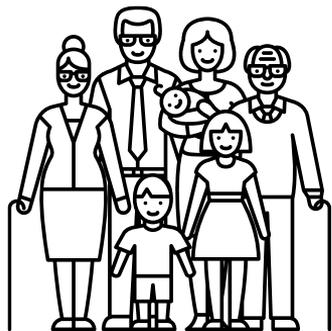


Comisión de actos de corrupción



Afectación de la imagen, confianza y credibilidad pública

- ✓ No todos los conflictos de intereses pueden ser evitados o ser simplemente prohibidos.
- ✓ Algunos van a aparecer sin que medie una conducta dolosa o culposa del servidor público.





## Real

El servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.



El Director General de una entidad es miembro del comité de selección de personal, labor que desarrolla en forma cotidiana y los miembros votan para el ingreso o no de personal a la institución.

Su sobrina está participando en el proceso, en ese momento ya existe el conflicto de intereses real, aún no ha votado, o realizado algo, simplemente se está presentado la situación.



## Potencial

El servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y en un futuro podría enfrentarse a una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.



Una persona trabaja realizando control sanitario a los restaurantes.

Su hermana se casa con el propietario de un restaurante.

**En el futuro**, el funcionario probablemente tenga que ir a supervisar las condiciones sanitarias del restaurante de su cuñado y cuando esto ocurra se convierte en un interés real.



## Aparente

El servidor puede que NO tenga un interés particular que pueda influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la que razonablemente se podría suponer que puede influir para su beneficio.



Un servidor público trabaja en la oficina de adquisiciones y tiene un hijo que estudia en el colegio.

El papá de un compañero del colegio del hijo, es un empresario que ganó una licitación en la entidad donde está el servidor.

Es una coincidencia, porque el empresario y servidor no son amigos, ni conocidos.

### Ejemplos

¿Qué es un impedimento?

Son los elementos que tiene el servidor público para no interferir en la actuación administrativa, toda vez, que acredita alguna causal justificada que le impida tener absoluta imparcialidad en el momento de adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas

¿Qué es una recusación?

Cualquier persona podrá recusar a un servidor público que incurra en causal de conflicto de intereses, porque se le imputa ausencia de equidad e imparcialidad.  
Se debe impedir que en forma temeraria y de mala fe, se utilice la recusación como estrategia para separar al funcionario de los asuntos de su conocimiento.

## Impedimento

1. El impedimento debe formularse en el momento que se tenga conocimiento del hecho.
2. **El servidor enviará dentro de los tres (3) días** siguientes a su conocimiento, la actuación con escrito motivado al superior.
3. La autoridad competente **decidirá de plano sobre el impedimento, dentro de los diez (10) días** siguientes a la fecha de su recibo.
4. En caso de aceptar el impedimento, la autoridad determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto.

## Recusación

1. Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, **dentro de los cinco (5) días** siguientes a la fecha de formulación.
2. La autoridad competente **decidirá de plano sobre la recusación, dentro de los diez (10) días** siguientes a la fecha de su recibo.
3. En caso de aceptar la recusación, la autoridad determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida.

# **05.** Sesión de Preguntas



**Muchas Gracias**



**Función Pública**

**Carrera 6 No. 12-62**  
**Bogotá, D.C. Colombia**  
Teléfono: **601 7395656**  
Fax: **601 7395657**  
Código Postal: **111711**

Internet: **[www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)**  
Email: **[eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)**