



Guía

PARA EL FORTALECIMIENTO E INTERIORIZACIÓN DEL DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD GTH-GU-13 V4

Gestión Estratégica de Talento Humano
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
09/03/2021



El futuro
es de todos

Mininterior



Tabla de Contenido

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. RESPONSABILIDADES.....	4
5. MARCO LEGAL.....	5
6. CONDICIONES GENERALES	5
7. CONTENIDO	6
8. DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	7
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	7



1. OBJETIVO

Establecer los mecanismos para que los funcionarios y colaboradores de la Unidad Nacional de Protección conozcan y apliquen el Código de Integridad de la Entidad, con el fin de tener un conocimiento pleno de los diferentes valores institucionales y que los mismos sean interiorizados por medio de su aplicación en la actividad institucional que cada uno desarrolla, al igual que la prevención del Conflicto de Intereses para prevenir actos de corrupción.

2. ALCANCE

El Código de Integridad se divulgará a todos los servidores públicos (funcionarios y contratistas) que se desempeñen en la Unidad Nacional de Protección, quienes asistirán y participaran de manera virtual y/o presencial a las actividades, talleres y/o charlas brindadas por el equipo de Bienestar.

3. DEFINICIONES

Código de Integridad: 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. (DAFP,2017)

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.

Cultura de la legalidad: trata acerca del cumplimiento de las normas desde una forma reflexiva que pretende activar en el servidor público la importancia de emprender un cambio cultural que rompa con el refrán popular “hecha la ley, hecha la trampa” basados en la ineludible tarea de cualquier servidor público: cumplir y hacer cumplir las normas. (DAFP,2019)

Transparencia: Según Transparencia Internacional, la transparencia es “la cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones. Como regla general, los funcionarios públicos, empleados públicos, gerentes y directores de empresas y organizaciones, y las juntas directivas tienen la obligación de actuar de manera visible, predecible y comprensible en la promoción de la participación y la rendición de cuentas” (Transparency International, 2009). La



Transparencia, ofrece al servidor público herramientas para luchar contra la corrupción desde la prevención. La información es un derecho ciudadano que el servidor público debe garantizar. Todo acto de corrupción se enmarca en la oscuridad de la ilegalidad. La transparencia y el acceso a la información es la luz que irrumpe esta oscuridad. (DAFP,2019)

Integridad: Downs (1957) afirma “La integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones, (...) es esencial para que sean eficientes las relaciones interpersonales, porque el engaño desfigura los mensajes que transmitimos, crea una niebla y ya no sabemos de qué estábamos hablando”. Así mismo, brinda al servidor público las herramientas para fortalecer los valores éticos en su labor diaria. El principal aporte que puede hacer un servidor público a la lucha contra la corrupción es que sus comportamientos y decisiones estén orientados por la ética de lo público. (DAFP,2019)

Corrupción: La definición más común de corrupción es la que ofrece la organización Transparencia Internacional, que la relaciona con el abuso del poder para beneficio propio (Transparency International, 2009) en detrimento de los intereses colectivos. El Banco Mundial define la corrupción como el abuso de una función pública para obtener beneficios privados y excluyentes (Banco Mundial, 1997). En el CONPES 167 de 2013 que define la Estrategia Nacional de la Política Publica Integral Anticorrupción la define como “el uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado”. (DNP, 2013)

Conflicto de Intereses: OCDE (2017) define el conflicto de intereses como “un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales”.

4. RESPONSABILIDADES

Responsables	Responsabilidades
Dirección general, secretaria general, subdirectores, jefes de oficina y coordinadores	<ul style="list-style-type: none"> ○ Orientar y regular la actuación de los servidores públicos, gerentes públicos y prestadores de servicios y de apoyo a la gestión del instituto, a fin de que asuman los valores que rigen la función pública ○ Fomentar en el contexto laboral el trato digno, franco y tolerante hacia los otros y hacia uno mismo
Subdirección de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> ○ Establecer los criterios para normar el comportamiento ético del servidor público, gerentes públicos y prestadores de servicios y de apoyo a la gestión, con el fin de prevenir y detectar actos de corrupción, esto es, actos contrarios a la ética, a las finalidades del instituto y a la sociedad en su conjunto ○ Diseñar políticas y directrices que permitan a los colaboradores obrar con sensatez y moderación en el desempeño de sus funciones.



Responsables	Responsabilidades
Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dar a conocer los valores y comportamientos asociados que debe observar el servidor público, gerentes públicos y prestadores de servicios y de apoyo a la gestión en el desempeño en su labor. ○ Promover la apropiación de los valores institucionales
Funcionarios y contratistas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Apropiar y mantener una aptitud constante para el logro de los objetivos mediante el comportamiento ético observación de las normas establecidas ○ Optimizar las actividades y fomentar el buen uso de los recursos disponibles a fin de generar un resultado eficaz

5. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia
- Ley 42 de 1993 (Control Fiscal de la Contraloría General de la República)
- Ley 80 de 1993 y sus decretos reglamentarios.
- Ley 1150 del 2007 y sus decretos reglamentarios. (Medidas de eficiencia en la contratación pública)
- Resolución 0880 del 07 de diciembre de 2016, “Por la cual se crean y organizan los grupos internos de trabajo en la Unidad Nacional de Protección y se dictan otras disposiciones”.
- Artículo 32 de la Ley 489 de 1998 (Democratización de la Administración Pública).
- Ley 599 del 2000 (Código Penal).
- Ley 610 del 2000 (Responsabilidad Fiscal)
- 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 1757 de 2015: “Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática”
- 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”
- Artículo 40 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”
- Resolución 1300 de 2018: “Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad de la UNP”
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano – Versión 2 - DAFP

6. CONDICIONES GENERALES

Como punto de partida para proponer y desarrollar las diferentes actividades que den cumplimiento al objetivo de este documento se tomará como insumo el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos del año en curso.



Las actividades realizadas para dar a conocer los valores y principios institucionales son un aporte al cumplimiento institucional del Plan Anticorrupción y mapa de riesgos, en la medida en que cada uno de los funcionarios interiorice el Código de Integridad, el conflicto de intereses, y los apliquen a su actividad institucional, se mitigarán los riesgos de corrupción al interior de la entidad y se mejorará el servicio a la ciudadanía.

7. CONTENIDO

Tomando como base el presente documento, la Subdirección de Talento Humano a través de la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos realizará las diferentes actividades tendientes a cumplir con el objetivo de sensibilizar e interiorizar el Código de Integridad de la Unidad Nacional de Protección, así como el Conflicto de Intereses. Las actividades por desarrollar harán énfasis en los valores y principios institucionales contemplados en el Código de Integridad establecidos por la Resolución 1300 de 2018, y la Guía para la identificación y declaración del Conflicto de Intereses en el sector público colombiano, y estarán orientadas a trabajar de manera individual y grupal.

Las actividades propuestas deberán ser revisadas por el coordinador del grupo de Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos, para evaluar la viabilidad de estas. Las diferentes actividades que deben ser sustentadas, se realizarán teniendo en cuenta todas las dependencias de la UNP, que le de inclusión a los Servidores Públicos, tanto del nivel central como regional, enmarcados en actividades así:

- Grupales: Socializaciones, capacitaciones, jornadas de inducción o reinducción y eventos institucionales.
- Individuales: medios de comunicación interna con mensajes más directos, campañas internas.

Se utilizará todo espacio institucional para realizar las diferentes actividades que a criterio del profesional encargado lleve a que todas las personas que trabajan en la entidad conozcan, interioricen y apliquen en Código de Integridad en la labor que desarrollan diariamente en la entidad.

Teniendo en cuenta la responsabilidad que cada funcionario o colaborador tiene con la implementación del Código de Integridad de la entidad, es importante resaltar aquí, el compromiso de cada jefe de dependencia y/o coordinador para brindar los espacios, tiempos e incentivar la participación de las personas a su cargo en todas las actividades que sean programadas.

El profesional encargado de llevar a cabo la socialización e interiorización del Código de Integridad y el Conflicto de Intereses, deberá entregar al respectivo coordinador un informe trimestral de las actividades realizadas, para efectos de incluirlo en los diferentes informes del Grupo.



8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Reporte de actividades de socialización del Código de Integridad (GTH-FT-109)

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
00	Se crea documento con el objetivo de fortalecer, sensibilizar e interiorizar en los funcionarios y colaboradores de la UNP el código ético, como herramienta comportamental que guie sus actuaciones, en el marco de la cultura organizacional.	29/07/2015	01
01	Se realizan modificaciones a la guía de sensibilización e interiorización del código de ética de la unidad nacional de protección	16/02/2017	02
02	Se realizan modificaciones a la guía de sensibilización e interiorización del código de integridad de la unidad nacional de protección, en el marco de la ejecución del contrato 046 por asesorías integrales	10/09/2018	03
03	Se realiza actualización de la guía para el fortalecimiento e interiorización del código de integridad en la que se incluyen temas como el conflicto de interés en la UNP.	09/03/2021	04

