



Código de Integridad

UNGRD

Secretaría General - Grupo de Talento Humano

Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes

	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO:	Versión 01
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 04/05/2018	Página 1 de 12

CONTENIDO

1.	OBJETIVOS	2
	OBJETIVO GENERAL	2
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
3.	ANTECEDENTES	3
4.	DIAGNÓSTICO	5
	AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	5
	INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	6
5.	IMPLEMENTACIÓN	1
	INSTRUMENTOS	1
	METAS.....	1
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1
7.	ANEXOS	1
8.	REFERENCIAS	1

	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO:	Versión 01
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 04/05/2018	Página 2 de 12

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover en la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres servidores públicos íntegros, a través de la adopción del Código de Integridad y los valores consignados en el mismo, y así hacerlo parte de la cultura de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Orientar de manera pedagógica y con un enfoque preventivo, nuestras acciones como servidores públicos, brindando pautas concretas de cómo debe ser nuestro comportamiento en el ejercicio de nuestra labor.
2. Implementar los valores del código de integridad, con el fin de hacerlos parte de la Cultura organizacional de la Unidad
3. Sensibilizar a todos los servidores públicos para que incorporen los valores en su quehacer diario.
4. Identificarnos como servidores públicos a través de los cinco valores del código de integridad.

	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO:	Versión 01
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 04/05/2018	Página 3 de 12

3. ANTECEDENTES

Ante el contexto identificado y la guía y revisión de la OCDE que ha exigido que el punto de la integridad pública sea un elemento central del trabajo que debe hacer el país para ingresar a formar parte de la organización, el Gobierno colombiano ha venido realizando todo tipo de esfuerzos anticorrupción. La mayoría de estas estrategias están centradas en políticas de transparencia, control y rendición de cuentas⁴ que buscan combatir la ilegalidad y las malas prácticas en la administración pública, así como mostrar a la ciudadanía que los casos de corrupción son elementos aislados.

Un eje fundamental dentro de estos esfuerzos es la prevención, que se basa en el trabajo de tipo ex ante, es decir, anterior al acto de ilegalidad, que busca prevenir situaciones y acciones de corrupción, complementario a un enfoque disciplinario ex post concentrado en castigar las conductas vinculadas con la corrupción una vez han sido cometidas.

En este sentido, en el año 2015 el Gobierno colombiano, liderado por Función Pública, y siguiendo recomendaciones de la OCDE, tomó la decisión de revisar y reestructurar la Política de Integridad Institucional de las entidades públicas como una estrategia para asumir los retos que le presenta la coyuntura del país a las entidades estatales, específicamente a los servidores públicos. Esto sigue en línea con el direccionamiento estratégico de la entidad para el periodo de gobierno 2014—2018, el cual se rige por tres objetivos principales: 1) Enaltecer al servidor público en su labor; 2) Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos; y 3) Consolidar a la Entidad como eficiente, técnica e innovadora.

Para desarrollar esta revisión y reestructuración, la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano –DPTSC y el Equipo de Cambio Cultural⁵ vienen trabajando juntos en la creación del Código de Integridad desde principios de 2016. Ahora bien, sin perder de vista que una Política de Integridad se refiere a una gran cantidad de instrumentos y mecanismos conjuntos, se tomó la decisión de centrar la atención inicialmente en la consolidación de un Código de Integridad que sirviera de base y herramienta para todos los demás elementos de la política. Sobre esta decisión se hablará más adelante.

El primer punto de este proceso fue el diagnóstico efectuado sobre lo que ya existía en las entidades públicas del país en torno a esta temática. Los códigos éticos son el principal instrumento de la estructura de integridad y prevención de actos de corrupción de las entidades, por lo cual su revisión y ajuste resultaban prioritarios; en efecto, anteriormente estos estaban contenidos dentro del Modelo de Gestión Ética que hacía parte del Modelo Estándar de Control Interno⁶ -MECI, el cual fue adoptado en el año 2005 y creó las disposiciones para que las entidades construyeran códigos éticos como parte de los acuerdos, compromisos y protocolos éticos.

Función Pública, con el apoyo del profesor Rafael Jiménez Asensio, académico experto en el tema de la transparencia y ética pública, quien participó como consultor en el proceso, se puso en la tarea de

	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO:	Versión 01
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 04/05/2018	Página 4 de 12

revisar el estado de esos códigos éticos de las entidades públicas. Los siguientes son los principales hallazgos de dicho análisis:

- * El componente de ética del MECI tuvo resultados contraproducentes. Si bien la construcción de los códigos se definió como una obligación para las entidades, no se definieron condiciones específicas para los mismos.
- * Por consecuencia, se construyó una gran diversidad de códigos con valores y principios diversos. No existe ningún tipo de homogeneidad entre ellos.
- * Los códigos, en muchos casos, fueron redactados por consultores a puerta cerrada, pasando por alto la importancia de la participación de los servidores y la ciudadanía en su formulación.
- * La mayoría de los servidores públicos no conocen el código de su entidad.
- * Los códigos se caracterizan por ser muy largos y, algunas veces, muy complejos en su lenguaje.

Adicionalmente, la encuesta de desarrollo institucional, resultados del año 2016, del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, que mide la percepción de los servidores públicos del país en torno a diferentes temáticas, encontró que el 42 % de los servidores consideran que la ausencia de valores éticos es el factor que más influencia puede tener para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública, seguido por opciones de respuesta con porcentajes considerablemente más bajos (bajos salarios con el 13,6 % de las respuestas, y falta de control administrativo con el 12,3 %).

Parece claro que los códigos de ética, como están definidos por el MECI, no cumplen a cabalidad su propósito y que, por el contrario, existe un gran desconocimiento de los servidores públicos frente a los mismos.

Todo lo anterior evidencia la necesidad de construir un nuevo marco de integridad para las entidades públicas, con un 'código general' o 'código tipo' que establezca mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez sea una herramienta de cambio cultural que incite a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos.

	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO:	Versión 01
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 04/05/2018	Página 5 de 12


4. DIAGNÓSTICO

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El autodiagnóstico de gestión del código de integridad, permite a las entidades desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito de que la entidad logre contar con una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer, los cuales deben ser incluidos en su planeación institucional.

Teniendo en cuenta lo anterior, al realizar el autodiagnóstico en la herramienta dispuesta por el departamento administrativo de la función pública, la UNGRD obtuvo los siguientes resultados, divididos en los componentes de “condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad” y “promoción de la gestión del Código de Integridad”:

Componente	Calificación Componente	Categoría	Calificación categorías
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	62.0	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	60
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	60
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	64.0
Promoción de la gestión del Código de Integridad Desarrollo	40.0	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	40
		Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	0

	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO:	Versión 01
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 04/05/2018	Página 6 de 12

Los resultados anteriormente expuestos surgen del Anexo No. 1. Matriz de autodiagnóstico de gestión código de integridad.

De acuerdo a lo anterior, las actividades a realizarse en el Plan de Implementación del Código de Integridad deben ser encaminadas a: implementación de las fases contempladas en el código de integridad, actividades con todos los servidores públicos para generar sensibilización y mantenimiento del código de integridad y realizar evaluación de resultados de la implementación del Código de Integridad.

INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

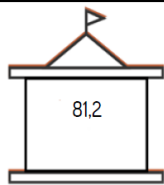
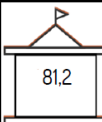
De acuerdo al *Informe de Gestión y Desempeño Institucional* desarrollarlo por Función Pública en el marco de los resultados obtenidos en la herramienta FURAG II durante los meses de octubre y noviembre de 2017, se obtuvieron los siguientes resultados:

Resultado Política de Integridad

En lo referente a los resultados de la política de Integridad, la Unidad obtuvo una calificación de 81.2 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forman parte del grupo par¹ corresponde a 86.8 y la ubicación de la entidad corresponde al quintil 5, es decir el desempeño alcanzado en la dimensión de talento humano se encuentra dentro del 40% de los puntajes más altos del grupo par.

No obstante lo anterior, al efectuar una revisión de los índices desagregados de la política de integridad, se evidencia la necesidad de adelantar actividades dirigidas al fortalecimiento de “*acciones para promover la integridad de los servidores públicos*”, índice que se encuentra en el quintil No. 3 del grupo par, así como oportunidades de mejora en lo referente a las “*acciones para promover ciudadanos corresponsables*”.

Puntaje entidad política de integridad

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 81,2	86,8				 81,2	

¹ De acuerdo al informe de desempeño de la vigencia 2017, el grupo par corresponde a la conformación de un grupo de entidades que cuentan con características similares. Para el caso de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, se establecieron cinco grupos conforme a las siguientes variables: Presupuesto de inversión y de funcionamiento, número de servidores, número de regionales o seccionales, número de trámites, número de entidades adscritas o vinculadas (solo para cabezas de sector).

	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO:	Versión 01
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 04/05/2018	Página 7 de 12

Índices desagregados de la política de integridad

Índice	Puntaje entidad	Puntaje máximo grupo par	Valores de referencia				
			Quintiles				
			1	2	3	4	5
Adecuación Institucional para la Integridad	81.3	86.3					81.3
Acciones para promover ciudadanos corresponsables	82.3	87.4				82.3	
Acciones para promover la integridad de los servidores públicos	69.1	79.6			69.1		

FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

A continuación se presenta el plan de trabajo que contiene las fases de la implementación del código de integridad en la UNGRD.

Cada fase contiene actividades y/o estrategias que buscan implementar, socializar y adherir los valores a la cultura de la unidad.

FASES DE LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN LA UNIDAD	ACTIVIDADES/ ESTRATEGIAS	RESPONSABLE	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	FUENTE DE FINANCIACIÓN	OBSERVACION
FASE 1 DIAGNOSTICO	Aleatoriamente verificar en la Unidad, si los servidores conocen el nuevo Código de Integridad (durante la jornada de inducción y re inducción)	Talento humano														
	Identificar los valores del Código de Integridad y someter a votación la inclusión del valor "vocación de servicio y un valor que consideren representa a la Unidad"	Talento humano														
	Unificar los comités de ética y los actos administrativos para definir un solo comité de integridad en la Unidad	Talento humano														
FASE 2 DIVULGACIÓN	Socializar el código de integridad del funcionario público en los procesos de inducción y re inducción	Talento humano														
	Actividad lúdica "Sopa de Letras" en la que se socializan los cinco valores del código de integridad en los procesos de inducción y re inducción	Talento humano														
	Diseñar y lanzar campaña de comunicación que permita socializar el Código de integridad con los cinco valores	Talento humano													Talento Humano	

FASES DE LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN LA UNIDAD	ACTIVIDADES/ ESTRATEGIAS	RESPONSABLE													FUENTE DE FINANCIACIÓN	OBSERVACION			
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic					
	Diseñar y enviar comunicado con los valores que arrojaron el sistema de votación por huella. (los escogidos por	Talento Humano																	
	Realizar la jornada de votación a través de huella (participan todos los servidores y colaboradores de la Unidad)																	Talento Humano	
	Diseñar fondos de pantalla alusivos al Código de integridad (dos valores por mes como fondo)																		
	Entregar a todos los servidores un entregable que refiera el código de integridad (Ejemplo: botella, Termo para bebida caliente, agenda con pestañas e incluido el Código, porta celular) - alineado al día del servidor público	Talento humano Oficina Asesora de Comunicaciones																Plan de Bienestar Caja de Compensación	
	Vincular en los desprendibles de nómina un valor alusivo al código de integridad y a todas las actividades desarrolladas específicamente por el área de Bienestar. (Invitaciones, entre otras)																	Bienestar/ Nomina	
	Crear una línea o buzón de integridad																		
	Caja de herramientas (durante este proceso se tendrá en cuenta algunos elementos y actividades propias del mismo para	Talento Humano/																	
FASE 4 MANTENER EL CODIGO DE INTEGRIDAD	Valorar de manera cualitativa durante la evaluación de desempeño de los servidores la acogida de los valores del código de integridad	Talento humano															Talento Humano/ Capacitación		

FASES DE LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN LA UNIDAD	ACTIVIDADES/ ESTRATEGIAS	RESPONSABLE													FUENTE DE FINANCIACIÓN	OBSERVACION		
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic				
	Incluir los valores del código en las diferentes actividades desarrolladas por el Grupo de atención, planeación e información (de acuerdo a su plan de actividades en el año)	Talento Humano/OAPI															Según plan de actividades de la OAPI	
	Vincular en las auditorías internas la valoración de la aceptación y conocimiento que tienen los servidores y colaboradores de los valores del código de integridad.	Talento Humano/ Oficina de control interno															De acuerdo al cronograma de auditorías de la Oficina de control interno.	
	Trabajar de forma permanente los valores del Código de integridad en las actividades del plan de Bienestar desarrolladas en la vigencia 2018	Talento humano															De acuerdo al plan de Bienestar de la Vigencia 2018	
FASE 5 EVALUACIÓN	Realizar una encuesta aleatoria que permita identificar si los servidores y colaboradores conocen y viven los valores de la Unidad en su quehacer diario.	Talento Humano															Esta se realizara por medio electrónico y presencial	
	Evaluar a los servidores, con respecto a la implementación de los valores en su quehacer diario y aceptación del código de integridad en su totalidad con el fin de generar acciones de mejora	Talento humano															Se evalúa todo el proceso de implementación y sus fases	

	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO:	Versión 01
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 04/05/2018	Página 1 de 12

5. IMPLEMENTACIÓN

INSTRUMENTOS

Se tomarán algunos elementos y actividades contempladas en la Caja de Herramientas sugerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y durante las fases se realizarán actividades propias de la entidad.

METAS

Dar cumplimiento mínimo al 95% del plan de implementación del código de integridad y que la totalidad de los servidores reconozcan y se apropien de los valores definidos.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de efectuar la verificación del cumplimiento de las acciones contempladas en el presente plan, se adelantará un seguimiento bimestral conforme a las fechas de inicio y finalización establecidas en las diferentes fases de implementación.

Del mismo modo, se efectuará una revisión semestral del autodiagnóstico de la política de integridad, con el fin de verificar la mejora en la medición de su implementación en la Unidad.

7. ANEXOS

Anexo 1. Matriz autodiagnóstico de gestión código de integridad.

8. REFERENCIAS

Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Empleo Público (2017). Valores del Servidor Público Código de Integridad. Disponible en:

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