

**INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR
IDECESAR**

CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO



**OSWALDO MAURICIO ANGULO AGUDELO
GERENTE**

VALLEDUPAR, JUNIO DE 2018

INTRODUCCION

El Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar, tiene como función “proponer las políticas de modernización y desarrollo administrativo e institucional de los organismos y entidades del Departamento, así como las estrategias para el fortalecimiento de la gestión pública”.

Le corresponde al Gerente conjuntamente con su equipo directivo “diseñar, coordinar e implementar estrategias, metodologías e instrumentos para la construcción de una cultura ética y de integridad en los servidores públicos de IDECESAR.

En el marco de dichas funciones y con el propósito de orientar acciones encaminadas a promover cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública, nuestro instituto elabora y pone disposición de los organismos y entidades de control el código de integridad”.

El mismo contiene la relación directa entre el desarrollo de una cultura ética y de integridad con el fomento de la transparencia y de la no tolerancia con la corrupción, mediante el desarrollo de estrategias orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación de comportamientos por parte de los servidores públicos, que permitirán a su vez el fortalecimiento del servicio público.

Este código en el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR permitirá no sólo el fortalecimiento de una cultura de integridad y buen servicio sino también la implementación de la Política de Integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

ANTECEDENTES

En el Instituto para el Desarrollo del Cesar se ha venido hablando de ética desde el mismo comienzo de la creación del Instituto, en un comienzo se creó el código de ética y buen gobierno de Idecesar, A partir de entonces en esta entidad se dio a conocer el mismo compuesto por once valores (**Servicio Responsabilidad, Compromiso, Legalidad, Trabajo, Eficiencia, Honestidad, Lealtad, Respeto, Humildad, Equidad**), estos valores se consolidaron como el marco de referencia para la construcción de la cultura ética en Idecesar.

Desde el año 2006 y hasta el 2017, en concordancia con lo que establecía el Modelo Estándar de Control Interno (MECI 2014), en el elemento “Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos” del componente “Talento Humano”, las entidades adoptaron mediante acto administrativo la enseñanza ética, que cumple la función de ser un referente explícito de los valores que promulga cada entidad para guiar los comportamientos de sus servidores, los cuales se alinean con los principios establecidos por el .

Con la elaboración y puesta en marcha del Código de Ética Institucional, se pretendía promover la legitimidad necesaria para establecer unas relaciones responsables con la sociedad, en el marco de sus propios valores y en términos de sus realizaciones. De igual manera, se busca propiciar un compromiso serio y efectivo de todos los servidores de la entidad con la naturaleza y fines esenciales del Estado, y con los principios generales que rigen la función pública.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en una serie de esfuerzos que se venían adelantando desde el Estado Colombiano para cumplir con los requerimientos y recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único.

Como resultado del diagnóstico se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo.

Asimismo, se estimó que esa política debía buscar la creación un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara. Con base a estas recomendaciones el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector.

La creación de este nuevo código único denominado se desarrolló en varias etapas, partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta públicos en Colombia, continuando con una revisión de literatura y benchmarking de buenas prácticas, un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, una votación a nacional para elegir cinco (5) valores y unas series de mesas de trabajo en las cuales se determinaron los principios de acción que acompañan a cada valor. Es así como se concluye con la elaboración del Código, el cual consta de cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los organismos y entidades del estado colombiano.

OBJETIVOS

Objetivo General Establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan a las entidades y organismos 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 en las entidades públicas descentralizadas.

Objetivos Específicos

- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores del servicio público.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas distritales.

MARCO NORMATIVO

En el presente marco normativo se referencian las principales regulaciones no sólo en materia de gestión ética sino en temas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, dado impacto en la gestión de la entidad y por ende en la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la institucionalidad:

NORMA	DESCRIPCION
Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: "buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia." (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4)
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.	Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.
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.	Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
Decreto Nacional 124 de 2016 Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
Decreto Nacional 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	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público

4. MARCO CONCEPTUAL

Glosario

Cambio cultural: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos .

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. .

Confianza Institucional: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redunda en el aumento de la confianza institucional, interna y externa .

Comportamiento: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

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.

Ética: (Del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general.

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 reconocer 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, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

Gestión Ética/ Gestión de la Integridad: La gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la

cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros.

Integridad: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es 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.

Hábito y Costumbre: Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter social.

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

Transparencia: Para la OCDE la transparencia es la “comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad”. Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo.

Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno

respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

Anticorrupción: Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Buen Gobierno: El buen gobierno es una de las estrategias transversales incorporadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 para lograr la consolidación de los 3 pilares fundamentales de la política de gobierno: paz, equidad y educación, con la que se busca a) garantizar la configuración y consolidación de un Estado moderno, transparente, eficiente y eficaz y b) Redistribuir de manera equitativa los recursos y oportunidades para el cierre de brechas.

Diligencia: Cumplimiento con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo, de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Desarrollo sostenible: desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades"

Directrices: Son orientaciones prácticas de la manera como la entidad debe relacionarse con un sistema o grupo de interés específico, para la puesta en práctica del respectivo valor al que hace referencia la directriz, para generar coherencia entre los valores definidos y las prácticas de la Organización.

Eficacia: Capacidad de acción para hacer efectivo un propósito.

Eficiencia: Virtud y facultad de lograr un efecto determinado con el menor uso de energía o recursos.

Equidad: Disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que le es justo.

Ética: Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.

Función Pública: Para los efectos del presente Código, se entiende como función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria realizada por una persona en nombre o al servicio de el Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar, con miras a obtener la satisfacción del interés público en lo referente a los servicios que presta la Administración departamental al ciudadano.

Honestidad: Actitud para actuar con honradez y delicadeza.

Honradez: Rectitud, integridad, probidad, honestidad.

Integridad: Comportamiento probo, recto e intachable.

Justicia: Virtud de dar a cada uno lo que le corresponde o se merece.

Lealtad: Fidelidad en el trato o en el desempeño de un cargo.

Pertenencia: Hecho o circunstancia de formar parte de un conjunto, como una clase, comunidad, propiedad o institución.

Principios: Normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta.

Principios Éticos: Son las creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo.

Probidad: Integridad en el obrar. Rectitud.

Productividad: Capacidad o grado de producción por unidad de medida consumida o utilizada. Relación entre lo producido y los medios empleados.

Rectitud: Conocimiento práctico de lo que debemos hacer o decir. Comportamiento con justicia, severidad y firmeza.

Respeto: Reconocimiento de la legitimidad del otro para ser distinto a uno.

Responsabilidad: Obligación de responder por los propios actos. Capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de las propias acciones.

Servicio: Función o prestación desempeñadas por quienes están empleados para satisfacer necesidades del público.

Servidor público: Persona que desempeña actividades o funciones, ocasional o permanentemente, al servicio de una entidad del Estado.

Solidaridad: Adhesión o apoyo a las causas o empresas de otros.

Sostenibilidad: Se refiere al equilibrio de una especie con los recursos de su entorno.

Tolerancia: Respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.

Transparencia: Calidad del comportamiento evidente, sin dudas ni ambigüedad.

Valores: Definición. Son los atributos, cualidades y actitudes fundamentales del comportamiento humano, que dan sentido a la vida, permiten una mejor convivencia, y otorgan efectos positivos dignos de aprobación.

Veracidad: Condición de quien dice o profesa siempre la verdad.

CÓDIGO DE ÉTICA/ CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO "Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal, ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución.

Cualquiera que sea la forma de los códigos, en el fondo deben reunir dos requisitos: primero, potenciar o fomentar siempre los valores y actitudes positivas y, segundo, proporcionar un criterio sólido para poder adecuar la conducta de las personas al buen ejercicio de la función pública. De esta manera quien haya leído y asimilado un código conocerá lo que está bien y lo pondrá en práctica.

Un código eficiente además de permitir identificar los vicios o antivalores sienta las bases o establece un procedimiento para evitarlos o erradicarlos".

El Código de Ética, ahora llamado Código de Integridad, según lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, en adelante MIPG-v2, establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público.

El MIPG-v2 es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad del servicio, según dispone el Decreto 1499 de 201720 (resaltado fuera de texto).

El MIPG-v2 facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad, y establece como uno de los principios **"Integridad y Confianza"**, definiéndolo como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos.

El MIPG-v2 desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se 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. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de "Gestión Estratégica del Talento Humano" y la de **"Integridad"**, cuyos objetivos se orientan a ***"Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas"***.

Así las cosas, el Código de Integridad del Servicio Público se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano del MIPG-v2.

Armonización entre el Ideario o Código de Ética y el Código de Integridad del Servicio Público

Como se mencionó en el capítulo de antecedentes, Idecesar adoptó el Código de Ética, como referente “tipo” o “referente” de conducta, el cual consta de 11 valores: **Servicio, Responsabilidad, Compromiso, Legalidad, Trabajo, Eficiencia, Honestidad, Lealtad, Respeto, Humildad y Equidad**, Así mismo, para todo el territorio nacional mediante el MIPG-v2, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, el cual consta cinco valores: **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia**.

Para dar respuesta a esta inquietud vale la pena resaltar que la Función Pública indicó en la introducción del Código de Integridad, que el optar por un código tipo o general de conducta para el servicio público colombiano *“no significa que no se encuentren en el país entidades y servidores que hayan trabajado de manera comprometida en la construcción del Código de Ética requerido por la normativa actual. Sin duda existen muchos ejemplos de entidades que han hecho esfuerzos valiosos por pensar, crear y socializar sus Códigos Éticos que no deben descartarse ni desecharse. Sin embargo, ante este panorama complejo nos planteamos la necesidad de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque pedagógico y preventivo”* (resaltado fuera de texto).

Por otra parte, y con el reconocimiento anterior, en el documento “Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas del Código de Integridad” (del cual se ampliará información en el capítulo referente a las herramientas de apropiación de valores y principios de conducta), y en el entendido que el asimilar “nuevo código” implica un cambio más arraigado a un aspecto cultural, la Función Pública recomienda llevar a cabo proceso de armonización entre los antiguos códigos de ética y el actual código de integridad. Se resalta textualmente del documento en mención lo siguiente:

- “Este paso es muy importante porque partimos de la base de que esto no se trata de un “borrón y cuenta nueva”. Si bien la construcción de un Código de integridad de tipo general para todos los servidores públicos enriquece a la institucionalidad pública del país porque nos pone a trabajar sobre un referente compartido, entendemos que el trabajo que viene haciendo cada entidad con su Código de Ética es enormemente valioso. Por esto hemos construido una metodología de armonización que permitirá, junto con el

equipo de trabajo, hallar los puntos de encuentro entre el Código de Ética de la entidad y el Código de Integridad y realizar una comparación entre el contenido de cada uno.

DIRECTRICES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

1. Orientar sus objetivos, metas y programas para brindar una respuesta adecuada y efectiva a las demandas y necesidades presentadas por los Cesarences.
2. Desarrollar hábitos y actitudes positivas que permitan el cumplimiento de los fines institucionales para generar beneficio, credibilidad y confianza en la comunidad Cesarense.
3. Asumir a cabalidad los deberes y responsabilidades con iniciativa, empleando toda su inteligencia para hacerlo de la mejor manera.
4. Realizar procesos de auto-evaluación sobre la gestión y responsabilidad propias, de tal manera que se pueda identificar claramente su participación en el logro de resultados institucionales.
5. Alinear los valores propios con los valores institucionales, actuando con responsabilidad asumiendo las consecuencias de sus actos.
6. Promover y conservar un buen ambiente, libre de murmuraciones y chismes, de ser necesario, corregir o confrontar, en forma clara y directa, pero con respeto y delicadeza, en primacía.
7. Referirse a la entidad en los mejores términos y no fomentar ni permitir que otros hablen mal de ella, anteponiendo los fines e intereses del Departamento y de la Comunidad a sus propios intereses y de esta manera, generar un ambiente de confianza.
8. Suministrar información oportuna, clara y precisa a los ciudadanos y a sus compañeros de trabajo.
9. Ser puntual y actuar con cortesía, gentileza, generosidad y agradecimiento con todas las personas.
10. No consumir sustancias psico-activas, bebidas alcohólicas ni fumar en las instalaciones o dependencias de Idecesar.
11. Participar activamente, mediante el estudio de temas y disciplinas para exponer y sustentar ideas con seriedad y profesionalismo, a fin de mejorar los procesos de atención y servicio al ciudadano.
12. Actuar con total imparcialidad, sin juicios de valor anticipados, de prevención o desconfianza, a favor o en contra de alguien; con garantía permanente de justicia, rectitud y equidad en la búsqueda del bien común.

13. Entender las actuaciones de los compañeros de trabajo, respetar siempre sus puntos de vista y los criterios que los animan, sin que por ello deba renunciar al derecho a la crítica constructiva.
14. Albergar sentimientos de humanidad y comprensión con quien se haya equivocado y requiera ayuda para la corrección del hecho y enmienda de su conducta.
15. Valorar y respetar las diferencias, reconociendo el potencial del otro, para conformar un equipo de alto rendimiento para el logro de los objetivos misionales.
16. Cuidar y proteger los recursos físicos y naturales, haciendo buen uso de ellos, en procura del equilibrio ecológico.

ROL Y OBJETIVOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

El servidor público del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar , tendrá objetivos que permanecerán siempre en su mente y formarán parte de él, así como la apropiación de los principios, valores y directrices indicados en el presente código:

- 1. Personal:** Mejorar las condiciones físicas, afectivas, intelectuales y familiares en un aprendizaje continuo, que significa aprender y desaprender, para mejorar la convivencia y el crecimiento personal.
- 2. Profesional y Laboral:** Fortalecer el conocimiento en el trabajo, para desarrollar y utilizar las aptitudes al máximo, con procesos de capacitación y actualización, siempre, en búsqueda de la excelencia.
- 3. Social:** Desempeñar un papel preponderante en el mejoramiento de la comunidad con el aporte de ideas, trabajo y liderazgo en la solución de problemas colectivos, con generosidad y solidaridad.
Las acciones presentes impactaran en el futuro, en el de su familia, de la entidad y de toda la sociedad Cesarence.

GENERALIDADES

La Gerencia del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR dará a conocer a todos los Servidores Públicos el presente Código de Integridad y

Buen Gobierno en los correos institucionales y permanecerá publicado en la Página Web de Idecesar, la Resolución N° 426 del 5 de Junio de 2018, fue adoptado el presente CODIGO DE LA INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO de la gerencia de Idecesar y derogó la Resolución N° 761 del 26 de septiembre de 2017, y las demás normas que le sean contrarias.

Modificación del Código de Integridad y Buen Gobierno del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar, por ser una construcción colectiva de los servidores públicos, para su modificación requiere de una concertación institucional no inferior al 90% de los servidores públicos vinculados a la Administración del instituto.

La Semana de los valores: Establecer la segunda semana del mes de octubre de cada año para la celebración del “DÍA DE LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE EL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR IDECESAR”.

Socialización: Para dar a conocer los valores establecidos en el presente Código, cada dependencia debe realizar una actividad alusiva a uno de los valores establecidos en el presente Código de Integridad y Buen Gobierno en coordinación con la gerencia de Idecesar, teniendo en cuenta algunas de las estrategias planteadas en el cuadro anexo de las Estrategias de socialización del Código de Integridad y Buen Gobierno.

El Código no logrará nada sin una adecuada implementación que permita que los servidores no sólo lo conozcan, sino que se apropien del tema.

Para lograrlo, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), diseñó una Guía llamada Caja de Herramientas, como un insumo práctico para implementar el Código y fortalecer sus estrategias de promoción de la ética pública.

Esta caja de herramientas busca garantizar que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial.

Es muy importante diseñar acciones para que los funcionarios se comprometan a actuar de manera coherente con la imagen que tienen de sí mismos.

Obligatoriedad: Los valores consignados y descritos en el presente Código de Integridad y Buen Gobierno, son de obligatoria aplicación para todos los servidores públicos del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR.

Su incumplimiento, inobservancia o permisividad derivarán en sanciones disciplinarias, como falta grave sancionable conforme a la ley.

El servidor público debe denunciar y/o abstenerse de participar en conductas que contravengan cualquier política, norma, lineamiento, procedimiento o estándar, establecidos por el Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar.

Los servidores públicos deberán asumir el reto de participar activamente en la construcción de una mejor Administración Pública, distinguida por ser justa, honesta y eficiente, al servicio de la comunidad Cesarense y comprometerse a respetar el ejercicio de todas las actuaciones, conducta ética y valores consagrados en este documento, elaborado por la entidad.

Para los fines mencionados, el Gerente del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar entregará una copia del Código de Integridad y Buen Gobierno a cada Servidor Público y se suscribirá un Acta en la cual cada uno asume el compromiso ponerlo en práctica en el desarrollo de sus actividades diarias dentro y fuera de la entidad.

Todo servidor público, independiente del tiempo de vinculación con la Administración, deberá cumplir en todos sus aspectos el presente Código lo cual, manifestará por escrito al momento de su vinculación, como compromiso ineludible; requerimiento que hará parte de la minuta del contrato.

Cumplimiento: Para el cabal cumplimiento de los fines anteriores se hace necesario conformar el Comité de Integridad y buen Gobierno de IDECESAR, el cual estará conformado por los jefes de dependencias de Idecesar con la función principal de hacer seguimiento al cumplimiento de lo establecido en presente Código.

Las siguientes serán las funciones del Comité de Integridad:

- Apoyar en el diseño las políticas de la gestión ética de la Entidad.
- Evaluar los resultados de la gestión ética de cada año de la entidad.
- Fomentar la Construcción de las Prácticas Éticas para la construcción de una cultura ética, mediante talleres prácticos.
- Fomentar conocimiento del Código de Integridad y buen gobierno a todos los servidores públicos

- Atender y hacer seguimiento a las denuncias o quejas que se presenten sobre la falta a la ética pública.
- Poner en conocimiento de la dependencia competente y hacer seguimiento a las investigaciones que resulten de las denuncias sobre la conducta Ética de los funcionarios.

CARACTERISTICAS DE LOS VALORES

Los valores éticos se caracterizan por la permanencia, integridad, satisfacción, jerarquía, trascendencia, dinamismo, aplicabilidad, complejidad y absolutidad.

1. **Permanencia:** Perduran en el tiempo.
2. **Integridad:** Hace parte en las actuaciones del hombre.
3. **Satisfacción:** Producen un gusto por el buen obrar.
4. **Jerarquía:** Son básicos y prioritarios al momento de hacer elecciones.
5. **Trascendencia:** Influyen en todas las personas del entorno.
6. **Dinamismo:** Generan energía de bien y sinergia a su alrededor.
7. **Aplicabilidad:** Son practicados por el hombre que los apropia.
8. **Complejidad:** Resultan difíciles de aplicar cuando se trata de sacrificar el Interés personal, por lograr el bien común.
9. **Absolutidad:** Son terminantes, decisivos y categóricos. Concentra la atención y acción en una dirección única de hacer las cosas.

LOS VALORES Y LA INTEGRIDAD

Representan los valores, aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia amable y respetuosa de la dignidad humana.

VALORES DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR IDECESAR Y COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS.

En su componente de integridad, el código está compuesto por ocho valores, cinco de los cuales son los definidos por el Gobierno Colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Código de Integridad que ha sido creado para todas las entidades y servidores públicos del país y tres valores adicionales que fueron propuestos por los funcionarios y contratistas que participaron en la construcción del código. De acuerdo con los lineamientos del DAFP, se ha definido la construcción, aprobación e implementación de un código tipo de conducta único para el sector público colombiano que implica a su vez, un sistema de formación e interiorización de los valores formulados y el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de su implementación.

Ha señalado el DAFP que se trata de crear "...Un Código que, de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía"

Así, el Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar asume el Código de Integridad del servidor público que contiene cinco valores:

- ✓ Honestidad
- ✓ Respeto
- ✓ Compromiso
- ✓ Diligencia
- ✓ Justicia

Como resultado de los espacios de participación para la construcción del código ya mencionados, los comportamientos asociados a los cinco valores que se describen más adelante fueron en algunos casos complementados y se señalan como "Aporte Idecesar".

Igualmente, se incluyen en el código tres valores adicionales, que fueron definidos por los funcionarios y contratistas y que también son señalados como "Aporte Idecesar".

Los tres valores adicionales son:

- ✓ Liderazgo
- ✓ Vocación de servicio
- ✓ Trabajo en equipo

A continuación, se definen los valores y, por cada uno de ellos, los comportamientos asociados en términos de los que se debe hacer y lo que no se debe hacer:

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.
- ✓ Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.
- ✓ Actúo con transparencia siempre y asumo responsablemente las consecuencias

Lo que no hago:

- ✓ Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso, porque debe prevalecer la igualdad de condiciones.
- ✓ Aceptar incentivos, favores, y cualquier otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.

- ✓ Usar 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).
- ✓ Ser descuidado con la información a mi cargo, o con su gestión.
- ✓ Mentir o cohonestar con la mentira.
- ✓ Cambiar mi proceder según las circunstancias.

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.
- ✓ Brindo a la comunidad que se acerca a el Instituto un trato digno, amable y cordial, reconociendo sus derechos y pensando en mejorar su calidad de vida.
- ✓ Tengo la mejor disposición, tolerancia y actitud de servicio para atender las necesidades de los beneficiarios del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar.

Lo que no hago:

- ✓ Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, en ninguna circunstancia.
- ✓ Basar mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- ✓ Agredir, ignorar o maltratar a los ciudadanos o a otros servidores públicos.

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 en el Instituto.
- ✓ Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- ✓ Presto un servicio ágil, amable y de calidad.
- ✓ Pongo al máximo mi capacidad y compromiso para desarrollar mi trabajo en el tiempo previsto, superando cualquier obstáculo que se presente en el logro de los objetivos.

Lo que no hago:

- ✓ Trabajar con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- ✓ Pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- ✓ Asumir que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- ✓ Ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.
- ✓ Generar falsas expectativas.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud 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.

- ✓ Cumpló 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.
- ✓ Cumpló con calidad y a tiempo cada uno de los procedimientos de el Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar con los que desarrollo mis labores.
- ✓ Atiendo con prontitud y calidad las necesidades de las partes interesadas que llegan a Idecesar.

Lo que no hago:

- ✓ Malgastar el recurso público.
- ✓ Postergar 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.
- ✓ Demostrar desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- ✓ Evadir mis funciones y responsabilidades.
- ✓ Trasladar los problemas y responsabilidades a otras dependencias siendo mías, siempre apporto a la solución.

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.

✓ Actúo conforme a los procesos y procedimientos establecidos por el Instituto

Lo que no hago:

- ✓ Promover y ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- ✓ Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- ✓ Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.
- ✓ Dar un trato inequitativo a nuestros usuarios y prelación indebidas para favorecer alguna persona.

Aporte Idecesar de los tres valores agregados a los cinco que estipulo el Departamento Administrativo de la función pública (DAFP)

Liderazgo: Es la condición humana que permite motivar y promover a los equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la misión de la entidad.

Lo que hago:

- ✓ Promuevo y motivo a mis compañeros de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y de la misión de la entidad.
- ✓ Influyo de manera positiva en mis compañeros de trabajo para sacar adelante iniciativas y proyectos.
- ✓ Contribuyo a generar buenas relaciones interpersonales y ambientes positivos de trabajo.

Lo que no hago:

- ✓ Utilizar mi capacidad de influencia en mis compañeros para obstaculizar el desarrollo de los planes y programas de la entidad.
- ✓ Aprovechar mi liderazgo para influir de manera negativa en mi equipo de trabajo.

Vocación de Servicio: Hace referencia al acto y a la consecuencia de servir. Actitud que está estrechamente vinculada a la predisposición de una persona para ayudar a los demás.

Lo que hago:

- ✓ Siempre estoy dispuesto a brindar colaboración a nuestros beneficiarios.
- ✓ Actúo de manera desinteresada
- ✓ Identifico al cliente para brindarle atención a su necesidad
- ✓ Siempre busco el bien común

Lo que no hago:

- ✓ No brindar ayuda.
- ✓ Prestar mis servicios por interés y conveniencia propia.
- ✓ Discriminar a las personas.

Trabajo en equipo: Aporto en mi equipo de trabajo lo mejor de mi conocimiento y experiencia en busca de un excelente resultado.

Lo que hago:

- ✓ Valoro las opiniones y experiencias de los miembros del equipo de trabajo.
- ✓ Hago parte activa de las labores y tareas con un sentido de colaboración con mis compañeros de trabajo.

Lo que no hago:

- ✓ Imponer opiniones o actuaciones al interior del equipo de trabajo sin atender otros puntos de vista.
- ✓ Trabajar de manera independiente, sin interacción y colaboración con y hacia los demás compañeros del equipo.

EL COMPONENTE DE BUEN GOBIERNO

El Buen Gobierno hace referencia al conjunto de principios, valores y buenas prácticas de gestión, con énfasis en los resultados, generando relaciones de confianza y respeto entre el Estado y los ciudadanos.

El Buen Gobierno del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar- es la garantía de poder servir a la comunidad de manera desinteresada y de manera oportuna con agilidad y que supone los derechos sobre como su razón de ser. A través de políticas incluyentes, busca el logro y los efectos sociales de su misión, con respuestas efectivas a las necesidades de la comunidad.

Cuando hablamos de Buen Gobierno en Idecesar también nos referimos a una gestión con criterios de ética, integridad, transparencia y eficiencia; una gestión orientada a resultados, que respeta las normas establecidas. En el proceso de construcción y creación del Instituto se ha tenido en cuenta y se ha tenido la claridad de que la entidad requiere de una estructura organizacional apropiada, que es necesario contar con personal directivo, profesional, técnico, calificado, con experiencia y con habilidades de liderazgo, para desarrollar efectiva y eficientemente sus funciones.

EL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR IDECESAR Y LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO

- El Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar está comprometida con la recuperación de la confianza ciudadana.
- Es una entidad que respeta las normas, promueve la cultura de la legalidad y de la integridad.
- Planea y ejecuta sus acciones y recursos de manera eficiente, eficaz y transparente.
- Prioriza y focaliza los recursos para evitar su dispersión.
- Establece resultados en términos de beneficios sociales, económicos y medioambientales de acuerdo con su misión.
- Define y ejecuta las intervenciones que sean necesarias para cumplir a cabalidad las metas y los resultados esperados.
- Cuenta con una batería de procesos y procedimientos orientados a agilizar el funcionamiento de la entidad y las adecuadas respuestas a los ciudadanos y grupos de interés.
- Establece y previene los riesgos de gestión y los riesgos de corrupción a través de un auto control sólido, con el concurso de la Oficina de Control Interno.
- Implementa las mejores prácticas de información visible a la ciudadanía.
- Realiza rendición de cuentas a la ciudadanía.

- Asegura el compromiso sincero de todos los funcionarios públicos y contratistas de la entidad.
- La administración es cercana al ciudadano, con servidores íntegros y comprometidos.
- Idecesar siempre esta de cara a la comunidad, constantemente se hace participación en ferias y programas en barrios, comunas, de Valledupar y municipios del Departamento del Cesar; así como también la intervención del Instituto en la Ruta del Desarrollo y la Paz en donde se da a conocer entre otros el portafolio de servicios y los otros servicios que se le prestan a la comunidad.

ACTA DE COMPROMISO

Yo-----en mi condición de Servidor Público del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar me comprometo a:

1. Acoger El Código de Integridad y Buen Gobierno, expreso que los valores relacionados a continuación guiarán el desarrollo de mis funciones y mi quehacer cotidiano.

- Honestidad,
- Respeto,
- Compromiso,
- Diligencia
- Justicia

Y además los tres valores que son el aporte de los empleados de Idecesar como son:

- Liderazgo
- Vocación de servicio
- Trabajo en equipo

2. Desempeñarme como servidor público, acorde con los valores éticos anotados y claramente descritos en el Código de Integridad y Buen Gobierno del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar.

3. Apropiar, interiorizar y aplicar en todo mí actuar el Código de Integridad y Buen Gobierno del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar.

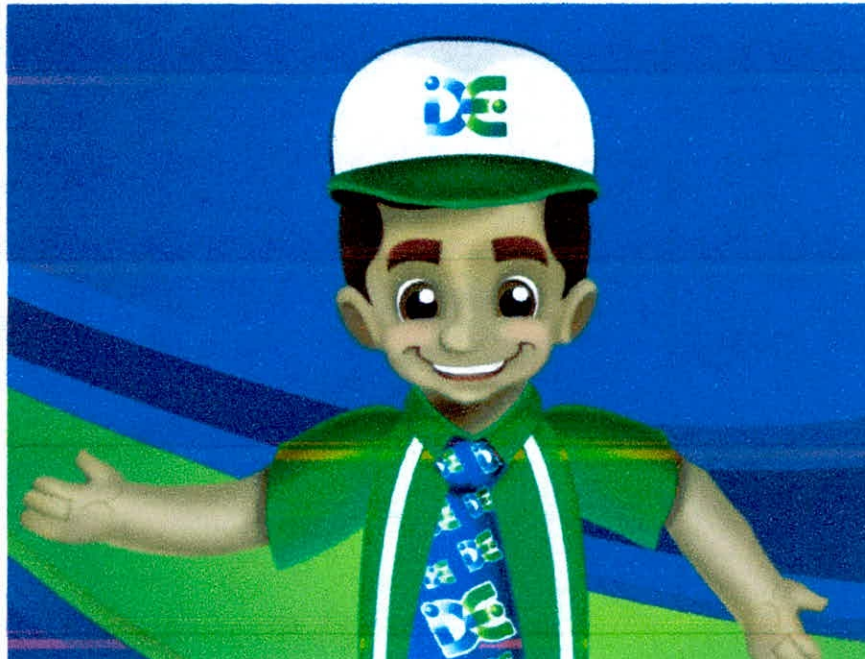
4. Promover y estimular permanentemente a mis compañeros de trabajo para que estos Valores Éticos, formen parte del trabajo diario de los servidores públicos de Idecesar.

5. Abstenerme de negociar la observancia de los valores que conforman este decálogo y exigir su fiel cumplimiento.

6. Erradicar de mis actividades toda práctica contraria al presente Código de Integridad y Buen Gobierno construido y adoptado por la Administración y Gerencia de Idecesar.

PROMOTOR DE LOS VALORES EN IDECESAR

La Imagen Institucional del Código de Integridad y Buen Gobierno y que representa los valores de los servidores públicos de Idecesar, es IDE es una figura humana de fácil recordación que identificará y animará a los servidores en la tarea de mantenerlos siempre presentes en todo su actuar. En nuestro Instituto reconocemos que IDE es un joven y gran líder promotor de los valores, el cual todos los trabajadores de Idecesar nos identificamos con su manera de ser, y de actuar, es un chico que sabe y conoce la importancia de poner en práctica en nuestra vida laboral y personal los valores, y los promociona constantemente.



Angulo Aguado
OSWALDO MAURICIO ANGULO AGUDELO
Gerente

“Los servidores públicos son personas que con su trabajo, ayudan al progreso y a sacar este país , y las Regiones adelante, hacen su labor con dedicación, pasión, y entrega.

Lleva siempre este código léelo, entiéndelo, siéntelo, vívelo día tras día y ante todo lo más importante ponlo en práctica en nuestro Instituto.”

RESOLUCION N° 426
(DEL 6 DE JUNIO DE 2018)

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO Y SE CREA EL COMITÉ DE INTEGRIDAD DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR IDECESAR.

El Gerente del Instituto para el desarrollo del Cesar IDECESAR en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en la ordenanza 032 del 11 de diciembre de 2004, mediante el cual se crea el Instituto para el desarrollo del Cesar Idecesar, las contenidas en las Resoluciones N° 315 de Agosto 25 de 2011, la Resolución N° 317 de agosto 25 de 2001, la Resolución N° 316 de agosto 26 de 2011, y en especial las conferidas en la Ley 87 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios, demás normas establecidas en Colombia. Y,

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 creó el Sistema de Gestión e integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, como un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

2. Que el Decreto Nacional 1499 de 20172, definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (Artículo 2.2.22.3.2), y dentro de su ámbito de aplicación quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público (Artículo 2.2.22.3.4).

3. Que en el Decreto 1499 de 2017 se señaló que en cada entidad se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Artículo 2.2.22.3.8).

4. Que el mencionado Decreto en el artículo 2.2.22.2.1 indicó que “las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, de acuerdo al numeral 4, la Política de Integridad para las entidades públicas.

5. Que el artículo 2.2.22.3.3 de la ibídem señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en el numeral 1 “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

6. Que el Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG señaló que era evidente “la necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un ‘código general’ o ‘código tipo’ que establece 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 es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos”, y, sobre el Código de Integridad elaborado por Función Pública se señaló que “constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana”.

7. Que, teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un ‘código general’ o ‘código tipo’ que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para

los servidores, quedando compendiados cinco (5) valores así: generación de resultados de las entidades públicas”.

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

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.

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.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

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

10. Que se menciona en la introducción del Código de Integridad, que “no significa que no se encuentren en el país entidades y servidores que hayan trabajado de manera comprometida en la construcción del Código de Ética requerido por la normativa actual. Sin duda existen muchos ejemplos de entidades que han hecho esfuerzos valiosos por pensar, crear y socializar sus Códigos Éticos que no deben descartarse ni desecharse. Sin embargo, ante este panorama complejo nos planteamos la necesidad de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque pedagógico y preventivo”.

11. Que conforme al Decreto Nacional 1499 de 2017 y al Manual Operativo de Gestión MIPG, los “Valores del Servicio Público – Código de Integridad”, deben hacer parte del engranaje de todas las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de este en el componente de Política de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión II de cada entidad.

12. Que en consecuencia, resulta imperativo para la gerencia de Idecesar, adoptar el 'código general' o 'código tipo' denominado Valores del Servicio Público - Código de Integridad, para lo cual se expedirá, a manera de directriz, un acto administrativo a través del cual se adopten los 5 valores del Código de Integridad, lo cual hará más fácil a los servidores públicos identificarse con dichos valores y hacerlos propios.

13. Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adóptese el código de Integridad y Buen gobierno en el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país.

El Código reúne los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores y los cuales se detallan a continuación:

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

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.

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.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

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

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación. Los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Público, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores(as) públicos del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad.

Artículo 4º.- Seguimiento.- La Gerencia de Idecesar establecerá un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad del Instituto para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 5º. Misión de los las Gestores de Integridad. Los Gestores de Integridad son servidores de Idecesar, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración del Instituto. Para el desarrollo de esta misión, los Gestores de Integridad podrán contar con el apoyo de grupos operativos de Integridad, conformados con personal de la misma entidad.

Artículo 6º. Conformación del Comité de Gestores de Integridad.

El comité de integridad y Buen Gobierno estará conformado por:

1. El Gerente de Idecesar
2. El contador
3. La asesora Jurídica
4. El Ingeniero de las TIC
5. El coordinador de la oficina de Proyectos
6. El coordinador de la oficina de emprendimiento
7. La tesorera del Instituto
8. La coordinadora de la oficina de crédito y cartera
9. La secretaria del Instituto

Quienes de ahora en adelante se llamarán gestores de integridad.

Al Comité asistirá, en calidad de invitado permanente, el jefe de la Oficina de Control Interno y, de acuerdo con los temas a tratar, se invitará al personal idóneo requerido, los cuales participarán con voz, pero sin voto.

Artículo 7°. Perfil de los Gestores de Integridad. Para ser Gestor de Integridad se requiere:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
2. Actitud de servicio.
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.
4. Capacidad de liderazgo.
5. Buenas relaciones interpersonales.
6. Competencia para comunicarse con los demás.
7. Aptitud para trabajar en equipo.
8. Capacidad organizativa y ejecutiva.
9. Interés en el tema de Integridad.
10. Interés por capacitarse en el tema.
11. Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

Artículo 8°. Responsabilidades de los Gestores de Integridad.

Los Gestores de Integridad tendrán a su cargo las siguientes funciones:

- a. Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de acción para la gestión de integridad en su respectiva entidad.
- b. Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- c. Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la entidad.
- d. Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público.
- e. Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que

fortalezcan la identidad Cesarense, más allá de las particularidades de cada entidad.

f. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad de Idecesar.

g. Promover el diálogo y la concertación como medios para la resolución de conflictos.

h. Promover la articulación de los programas, proyectos y estrategias de Integridad del Instituto, con las iniciativas que a nivel interno desarrollen las entidades y organismos distritales, incluida la implementación del Modelo Estándar de Control Interno Meci.

i. Compartir con los servidores del Instituto conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.

j. 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.

m. Velar por la concordancia de las decisiones y actos del área, dependencia o entidad, con los principios y valores distritales y hacer recomendaciones para el efecto.

n. Coordinar la acción de los grupos operativos de integridad.

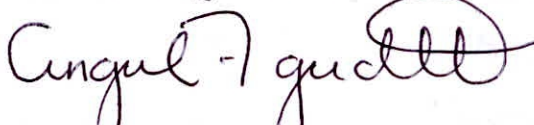
o. Diagnosticar la Gestión de Integridad de la entidad, área o dependencia, elaborar planes de mejoramiento de integridad con base en los mismos y verificar su cumplimiento.

Artículo 9°. Formación y capacitación de los Gestores de Integridad. La Gerencia de Idecesar, garantizará que los Gestores de Integridad reciban la formación y la capacitación que se requiera para el cumplimiento de sus responsabilidades; y se les concederán los permisos para que los gestores reciban formación y capacitación.

Artículo 10°. Responsabilidad de las áreas de Talento Humano. Las áreas de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberán acompañar y apoyar las diferentes actividades que los Gestores de Integridad o grupos de trabajo prácticas de Integridad que promuevan, tendientes a fortalecer la Gestión de Integridad en las áreas o dependencias de la respectiva entidad.

Artículo 11º.- Vigencia. La presente Resolución rige a partir del día siguiente a la fecha de su publicación, y modifica la Resolución N° 808 del 6 de octubre de 2017.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE,



OSWALDO MAURICIO ANGULO AGUDELO
Gerente

Realizó y Proyecto:
Maria Teresa Movil G.
Aprobó:
Jurídica y Gerente