

PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICAS DE INTEGRIDAD Y
CONFLICTO DE INTERESES



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SECRETARÍA GENERAL
2021 – 2023

	PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICAS DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	CÓDIGO	AP-AI-PRO-03
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	12/08/2021
		PÁGINA	2 de 10

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO	4
1. ETAPAS.....	4
1.1. Alistamiento	4
1.2. Armonización y/o actualización	5
1.3. Diagnostico.....	6
1.4. Implementación	7
1.5. Seguimiento y Evaluación	8
2. HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN	8
2.1. Programa de Inducción y reinducción:.....	8
2.2. Semana de la Integridad:.....	8
2.3. Recorrido de la Integridad:.....	9
3. MEDICIÓN DEL PROGRAMA	9
4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	10

	PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICAS DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	CÓDIGO	AP-AI-PRO-03
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	12/08/2021
		PÁGINA	3 de 10

INTRODUCCIÓN

La política de integridad, corresponde a una de las 19 políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Esta política tiene como propósito desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización en las entidades públicas a través de la apropiación del código de integridad, esto con miras a garantizar un comportamiento íntegro de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Consecuentemente, la Administración Departamental de Santander a través del Decreto Departamental No. 324 de octubre de 2019, adopto el código de integridad del servidor público del Departamento de Santander con la apropiación de los siguientes valores:

- **Honestidad:** 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.
- **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, destreza 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.

Es por ello, que el presente programa de implementación de la política de integridad, presenta las acciones a desarrollar durante el periodo 2021-2023, a través de la aplicación de herramientas y/o actividades que generen un impacto en la transformación cultural de la entidad, a través de la apropiación de los valores del servidor público.



	PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICAS DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	CÓDIGO	AP-AI-PRO-03
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	12/08/2021
		PÁGINA	4 de 10

Lo anterior, se realizará en consonancia con las acciones planteadas en los diferentes planes dispuestos por la entidad, tales como: los planes de acción correspondientes a la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, el Pacto por la Transparencia y la Integridad y los demás planes estratégicos que sean formulados en la entidad donde se involucren acciones que pretendan generar transformaciones en los servidores a través de la cultura de la integridad.

OBJETIVO

Definir y documentar las estrategias que serán utilizadas en la implementación de la política de integridad en la Gobernación de Santander para el periodo 2021-2023, con el fin de promover una cultura organizacional basada valores y que responda a los intereses de la ciudadanía.

1. ETAPAS

Siguiendo la guía de implementación de la política de integridad se procedió a estructurar el programa a través de las siguientes etapas:

1. Alistamiento.
2. Armonización y/o actualización.
3. Diagnostico.
4. Implementación.
5. Seguimiento y evaluación.

En donde en cada uno de ellos se desarrollaron acciones que permitan alcanzar la apropiación de los valores del código al interior de la entidad.

1.1. Alistamiento

La Administración Departamental a partir del año 2017 inicio el proceso de alistamiento para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, esto se hizo a través de mesas de trabajo entre los servidores de las diferentes dependencias y el Departamento Administrativo de la Función Pública, quien prestó sus servicios de acompañamiento.



	PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICAS DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	CÓDIGO	AP-AI-PRO-03
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	12/08/2021
		PÁGINA	5 de 10

Resultado de lo anterior, la Gobernación a través del Decreto Departamental No. 494 de 2018 adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y organiza el funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, definiendo el alcance y responsabilidades en el proceso de implementación del modelo.

1.2. Armonización y/o actualización

La Gobernación de Santander reconociendo la necesidad de contar con un código de valores que permita orientar a los servidores en cuanto a las conductas que deben tener al momento de desarrollar sus actividades, formuló en el año 2015 y 2016 el código de ética, estableciendo los siguientes valores: Moralidad, rectitud, probidad, tolerancia, responsabilidad, puntualidad, servicio, rectitud y objetividad.

Por otra parte, el Decreto 1499 de 2017 define en su capítulo 3 el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concibiéndolo como *“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 en el servicio.”*

Que, de conformidad al mencionado decreto, dentro del proceso de alistamiento se adoptó dicho modelo a través del Decreto Departamental No. 494 de 2018, definiendo roles, responsabilidades y alcances en el proceso de implementación del modelo.

Consecuencia de lo anterior, en el año 2019 a través del 324 de ese mismo año, se adoptó el código de integridad del Servidor Público del Departamento de Santander, realizando el análisis y posterior migración de los 9 valores del código de ética que se venían trabajando desde el año 2015, a lo que ahora se conoce como el Código de Integridad, dejando los cinco (5) valores enunciados a continuación:

VALORES CÓDIGO DE ETICA	VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD
Moralidad Rectitud Probidad	HONESTIDAD
Tolerancia	RESPECTO
Responsabilidad	COMPROMISO



	PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICAS DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	CÓDIGO	AP-AI-PRO-03
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	12/08/2021
		PÁGINA	6 de 10

Puntualidad	DILIGENCIA
Servicio	
Responsabilidad	
Moralidad	JUSTICIA
Rectitud	
Objetividad	

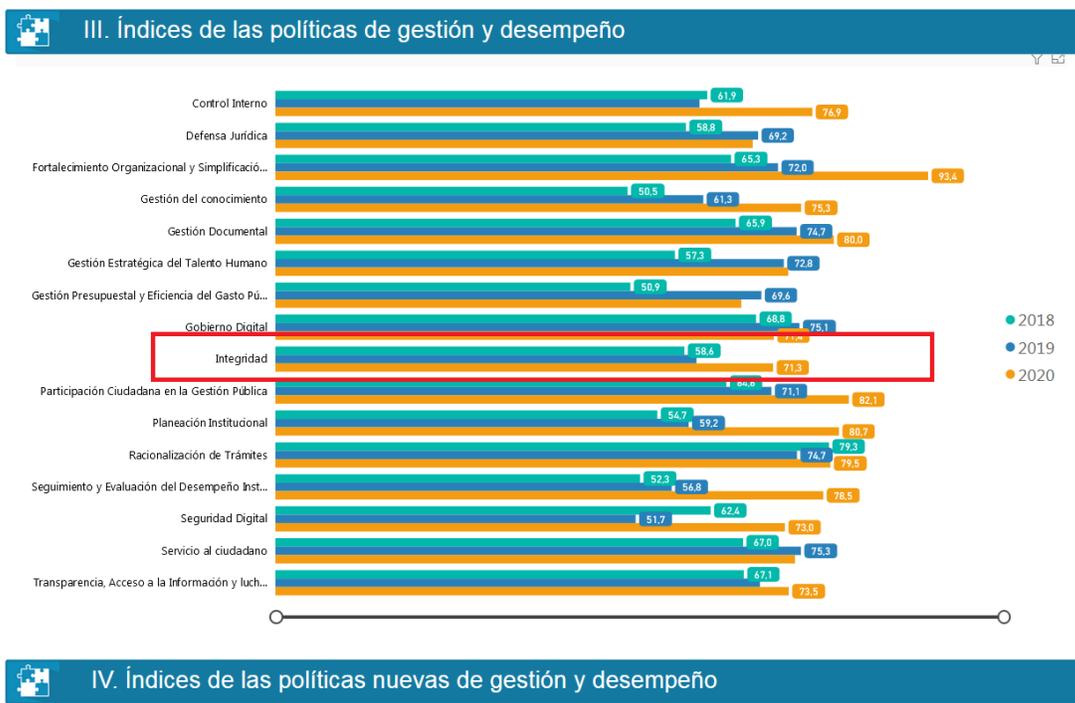
1.3. Diagnostico

Dentro del proceso de diagnóstico, se toma como base los resultados de medición del FURAG, adicional a ello, dentro de la Administración Departamental se diseñó una herramienta de implementación del MIPG, la cual integra las 19 políticas del modelo con sus respectivos planes de acción. Esto con el fin de medir internamente el cumplimiento y/o avance de cada política diseñando acciones que permitan alcanzar la implementación total del modelo.

Consecuentemente, en el año 2020 se procedió a realizar la medición de la política de integridad y conflicto de intereses en los autodiagnósticos respectivos y formular los planes de acción necesarios para la implementación de los mismos, obteniendo la siguiente línea base o punto de partida.

POLÍTICA	CALIFICACIÓN	COMPONENTE	CALIFICACIÓN
INTEGRIDAD	43	Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	46
		Promoción de la gestión del Código de Integridad	40

A partir de la medición, se inició el trabajo correspondiente con la realización de actividades de socialización del código de integridad con el objetivo de fuese apropiado por los funcionarios de la Gobernación de Santander, generando como resultado el incremento en 11 puntos en la medición de la política en el FURAG.



IV. Índices de las políticas nuevas de gestión y desempeño

Fuente: Micrositio MIPG – Resultados FURAG

1.4. Implementación

Dentro del proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y consecuentemente, las políticas de Integridad y de Conflicto de Intereses, se formularon los planes de acción respectivos, donde establecen las actividades correspondientes a fin de alcanzar los logros esperados del modelo. (plan de acción: <https://cutt.ly/zhbl1Sf>)

Aunado a lo anterior y reconociendo el arduo trabajo que implica la apropiación de las políticas de Integridad y de Conflicto de Intereses al interior de la Entidad, y que el mismo debe ser reconocido por todos los servidores públicos de misma, se conformará un equipo de “gestores de integridad” con los servidores que deseen participar de cada una de las dependencias de la Administración Departamental. El objetivo de estos gestores será el de promover los valores del servidor público en toda la institución, además de formular estrategias que ayuden al proceso de implementación de la política.

	PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICAS DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	CÓDIGO	AP-AI-PRO-03
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	12/08/2021
		PÁGINA	8 de 10

Por otra parte, se desarrollarán actividades de apropiación de dichas políticas a través de los mecanismos con que cuenta la Entidad y las herramientas dispuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

1.5. Seguimiento y Evaluación

A partir de la formulación de los planes de acción de la implementación del MIPG, se hace seguimiento trimestral a las acciones consignadas en dichos planes, logrando con ello llevar un control en el cumplimiento de las actividades planteadas. (Seguimiento a los Planes de acción: <https://cutt.ly/zhbl1Sf>)

Dentro del desarrollo evaluativo y de seguimiento se realizarán por lo menos una evaluación en el año dirigida a todos los servidores, que permita determinar el nivel de apropiación del código en sus quehaceres diarios. Esto a su vez será complementario con actividades lúdicas durante cada vigencia, donde se aborden las temáticas evaluadas.

2. HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN

Para lograr implementar las políticas de Integridad y de Conflicto de Intereses, desde la Dirección de Talento Humano se tiene contemplado la realización de diferentes actividades de apropiación, dentro de ellas se destacan:

2.1. Programa de Inducción y reinducción:

Dentro de los procesos de inducción y reinducción se abordan los diferentes temas institucionales para que el nuevo servidor conozca sobre cada uno de las dependencias de la entidad, adicionalmente se hacen exposiciones de los temas claves que deben ser apropiados por cada persona, encontrando en el programa la política de integridad con el respectivo código de integridad y los valores institucionales. En dichas actividades se explican cada uno de los valores y las conductas asociadas. Finalmente, este proceso es evaluado con el fin de determinar el nivel de apropiación de los temas por cada persona.

2.2. Semana de la Integridad:



	PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICAS DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	CÓDIGO	AP-AI-PRO-03
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	12/08/2021
		PÁGINA	9 de 10

Corresponde a una semana que se desarrolla en el tercer trimestre de cada vigencia, donde por cada día se trabaja uno de los cinco (5) valores que integran el código, a través de actividades lúdicas y capacitaciones que permitan apropiarse del valor abordado.

2.3. Recorrido de la Integridad:

Son acciones de divulgación o promoción de los valores del código de integridad durante toda la vigencia, realizadas a través de piezas comunicativas que se divulgan cada dos meses, esto a su vez se integra con actividades lúdicas para lograr la participación de todos los servidores de la Administración Departamental, durante este proceso se convocará a las dependencias para que participen como equipo, desarrollando acciones que promuevan el valor que se trabaja en el bimestre.

Adicional a las anteriores actividades se podrán desarrollar las dispuestas por la Función Pública en su caja de herramientas, esto se hará de conformidad a las necesidades de los servidores.

Por otra parte, se dispuso un canal de comunicación para que los servidores que deseen, puedan aportar sus sugerencias, recomendaciones y peticiones respecto a la ejecución de las actividades de la implementación de las políticas. Dicho canal será el correo electrónico: integridadsantander@gmail.com

3. MEDICIÓN DEL PROGRAMA

El cumplimiento del programa se podrá evidenciar a partir de los siguientes indicadores:

- ✓ Avance en la ejecución de los planes de acción formulados para las políticas de Integridad y de Conflicto de Intereses. Esta medición se hará trimestralmente a través de la Herramienta MIPG dispuesta por la entidad.
- ✓ Evaluación del cumplimiento de las actividades programadas. Este indicador se encuentra contemplado dentro de los indicadores de gestión del proceso y se enmarca en el plan de bienestar e incentivos para cada vigencia.
- ✓ Evaluación de apropiación del código por parte de los funcionarios. Se realizará una encuesta anual en la que se medirá el grado de conocimiento y apropiación de las temáticas relacionadas con el código de integridad y la gestión de

	PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICAS DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	CÓDIGO	AP-AI-PRO-03
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	12/08/2021
		PÁGINA	10 de 10

conflicto de intereses y la satisfacción de los funcionarios en el desarrollo de las actividades planteadas.

- ✓ Informe periódico de ejecución del programa. Anualmente se elaborará un informe de ejecución del programa en el cual se incorporarán los resultados de la ejecución de las actividades y se consolidarán las encuestas aplicadas con el objetivo de establecer las acciones de mejora a que haya lugar. Dicho informe se presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se remitirá copia a la oficina de Control Interno.

4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TEMÁTICA	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETO	FECHA PROGRAMADA
Integridad y Gestión de Conflicto de Intereses	Inducción	Todos los funcionarios	Dentro del mes siguiente a la posesión
Integridad y Gestión de Conflicto de Intereses	Re inducción	Todos los funcionarios	Una vez al año
Integridad	Semana de la Integridad	Todos los funcionarios	Tercer trimestre del año
Gestión de Conflicto de Intereses	Publicar piezas comunicativas	Todos los funcionarios	Dos publicaciones anuales
Integridad y Gestión de Conflicto de Intereses	Recorrido de la Integridad	Todos los funcionarios	Cinco acciones en el año – actividades bimensuales

ELGA JOHANNA CORREDOR SOLANO

Directora Administrativa

Dirección de Talento Humano

Proyectó: Carlos Andrés Bornachera Gómez

Nota: El documento original firmado se encuentran en la Dirección de Talento Humano

