
INFORME CÓDIGO DE INTEGRIDAD

De conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 que adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual tiene como principal objetivo generar entidades integrales, transparentes, innovadoras y efectivas que puedan tomar los derechos, problemas y necesidades de los ciudadanos y efectivamente lograr resultados que generen valor público, garantizando sus derechos y solucionando los problemas y necesidades de sus ciudadanos, establece 16 políticas, dentro de las cuales se encuentra la política de integridad como una estrategia para socializar de manera masiva el Código de Integridad y orientar acciones encaminadas a promover un cambio cultural en favor de la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública.

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.

Por lo anterior, la Dirección de Gestión Humana en el transcurso de la vigencia acogido y apropiado la “Guía para la implementación del código de integridad”, como un elemento primordial para dar cumplimiento a las actividades propuestas dentro del Plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, teniendo como base primordial que la política de Integridad, es una política para promover la transparencia e integridad en los servidores públicos, haciendo énfasis en los servidores públicos, debido a que es una propuesta que va de la mano con ellos, con el fin de reactivar el orgullo, el esfuerzo y la energía de los servidores públicos y que eso se refleje en un mejor comportamiento y un mejor desempeño de todos.

El plan de trabajo desarrollado se ha enfocado en brindar un acompañamiento a las regionales, teniendo en cuenta el índice de denuncias de corrupción de cada una de estas, en donde se ha evidenciado que la integridad es una característica personal que en el sector público la entendemos como el compromiso del cumplimiento de una promesa que cada servidor público le hace al estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor, como un determinante para diseñar una estrategia y construir un plan de trabajo que se pueda implementar en cada una de las regionales sobre los valores del servicio público, caracterizada en tres cosas:

1. Es una nueva manera de hacer las cosas.
2. Es un complemento necesario a las normativas y mecanismos anticorrupción tradicionales, porque, aunque las herramientas de anticorrupción son muy

importantes y cada vez funcionan mejor, es importante que tengan un complemento pedagógico.

3. Es una celebración del servicio público, debido a que el código de integridad tiene como fin identificar todas las buenas prácticas y fortalecerlas, enaltecerlas y comunicarlas, así como identificar los malos hábitos que todos tenemos y buscar de una manera amigable como cambiar este comportamiento.

La Dirección de Gestión Humana busca que al finalizar con los acompañamientos, cada regional pueda apropiarse el Código de Integridad, identificando las buenas y malas prácticas de los servidores públicos y de igual manera establezca las estrategias apoyándose con la caja de herramientas, generando actividades de impacto en la vida cotidiana que lleve a la reflexión y por ende en los cambios de comportamiento, de acuerdo con los dos modelos expuestos, primero el modelo REVISE, el cual habla de la recordación como un elemento esencial y el auto compromiso en donde cada persona debe identificar sus malos hábitos y comprometerse a cambiar y reconocer las buenas prácticas propias. El segundo modelo es el modelo de las 4E, demostrado como un catalizador de cambios y básicamente lo que dice es que si se les dan espacios a las personas para cada uno de los puntos de activar, fomentar, ejemplificar y comprometer se van a generar cambios positivos en las personas y en la cultura de las organizaciones.

OBJETIVO

Realizar acompañamiento y asesoría a las regionales para la elaboración del plan de trabajo con estrategias y acciones que le permitan fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y el rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental.

En la siguiente tabla se describe el proceso de implementación del Código de Integridad:

FASES	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA
1. Alistamiento	Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave. (director regional, Coordinador Administrativo y referente de Bienestar Social – Enlace Sede de la	Socialización a través de videoconferencia y sensibilización, el entrenamiento continuo y la formación de los gestores como

	Dirección General) • Lectura y revisión del material • Sesión de trabajo para revisar el código de integridad • Guías, herramientas pedagógicas • Identificación de las actividades del Plan de Bienestar Social que puedan articular.	multiplicadores del código
2. Diagnóstico	El diagnóstico en cada una de las regionales se realizará tipo on-line con el “test de percepción de integridad” , el cual fue elaborado por la Función Pública e incluido en el “recetario de integridad – caja de herramientas”, con el fin de analizar la información y medir los resultados de la implementación.	Acompañamiento a las regionales para la aplicación del test de percepción
3. Implementación	En esta etapa se deberán desarrollar las actividades propuestas a lo largo del año, identificando aquellas acciones que fortalezcan el código de integridad por parte de los servidores públicos y contratistas.	Socialización a través del uso de campañas comunicacionales masivas y emocionales
4. Seguimiento y Evaluación	En esta etapa se deberá identificar aquellas acciones que permitan realizar la evaluación y seguimiento al desarrollo de las actividades incluidas en el plan de gestión de la integridad, y observar y analizar el nivel de apropiación de integridad en la entidad frente a la medición resultante en la fase/etapa del diagnóstico inicial (línea base).	Análisis y documentación del proceso de implementación.

CRONOGRAMA

De acuerdo con el índice de denuncias de corrupción, se priorizaron las siguientes regionales, quedando para la siguiente vigencia las regionales faltantes:

No.	REGIONAL	MES	FECHA VIAJE INICIAL	FECHA VIAJE FINAL
1	NARIÑO	MAYO	6/05/2018	9/05/2018
2	MAGDALENA	MAYO	9/05/2018	11/05/2018
3	SUCRE	MAYO	14/05/2018	17/05/2018
4	ATLANTICO	MAYO	16/05/2018	18/05/2018
5	ANTIOQUIA	MAYO	20/05/2018	22/05/2018
6	CALDAS	MAYO	28/05/2018	30/05/2018
7	SANTANDER	MAYO	30/05/2018	2/06/2018
8	LA GUAJIRA	MAYO	30/05/2018	2/06/2018
9	CUNDINAMARCA	JUNIO	8/06/2018	8/06/2018
10	BOGOTÁ	JUNIO	8/06/2018	8/06/2018
11	BOYACA	JULIO	4/07/2018	6/07/2018
12	CORDOBA	JULIO	9/07/2018	11/07/2018
13	CESAR	JULIO	11/07/2018	13/07/2018
14	TOLIMA	JULIO	23/07/2018	25/07/2018
15	HUILA	JULIO	25/07/2018	27/07/2018
16	AMAZONAS	AGOSTO	8/08/2018	10/08/2018
17	CAUCA	AGOSTO	1/08/2018	3/08/2018
18	VALLE DEL CAUCA	NOVIEMBRE	8/11/2018	9/11/2018
19	QUINDIO	DICIEMBRE	5/12/2018	6/12/2018
20	CASANARE	NOVIEMBRE	6/11/2018	7/11/2018

21	BOLIVAR	DICIEMBRE	10/12/2018	11/12/2018
----	---------	-----------	------------	------------

TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD

El Código requiere una base que ayude a generar reflexiones y cambios de comportamiento basados en el reconocimiento que cada servidor haga de la importancia de su rol en la sociedad desde el servicio público, a continuación, encontrará el link de los informes gráficos de cada una de las regionales:

Nariño:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UNjhEMjIVVlq5TzQzWDA1SjhMOUJKODU1US4u&AnalyzerToken=f32wc0wvrqKxcvoVsS628ysEhsfsO7Nq>

Magdalena:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UOU0xVkyYtkdSQVpYOTVBMkpBQUpmVEZLQS4u&AnalyzerToken=KABFpyP9PccRqs9rdW0UQDebvzstL3Zi>

Sucre:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1Uqkc2MVE5WDQxWVRZWlUxNfDLmkpCVE9SSS4u&AnalyzerToken=eiTjfl8rCI2VNTyaZM3gNdHybHoLBov6>

Atlántico:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1URDNMU1VTRFIBWjICTFA0UVICMFITTzVCOC4u&AnalyzerToken=7R4Bm0GoSfGzSHBxk7v7qgx6ipqzFfW6>

Antioquia:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UQldBVE9DSEw0RVQ3S1o3VUJJMThKVktWQi4u&AnalyzerToken=iscXqvzHHoyTGfl1NCUW0XD5LeLBCDJs>

Caldas:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1URUU1RTRIQVIZRERPM1IXNFFPRkxZODU3UC4u&AnalyzerToken=MTb9PtR6Q6ljZPKJi4u5hBchRZ3S9szl>

Santander:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UQU41SElwOENNNVRBRzc1UU1EOUJFM0xSSi4u&AnalyzerToken=i3Qb9sSz1bVQxUEiP25owFVXr6BFZGo8>

Guajira:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UMElYs1U5RFZHNDdIM0RQTzU3WldVVFVQTy4u&AnalyzerToken=qGSa5C58rLhfMufW0lw3ZCz5CR16yoCV>

Cundinamarca:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UNFFRV1RBTUIZMUo2RUQyNk9SVTRIRDq3MS4u&AnalyzerToken=5fspp5FfwnHUWRd3xODzjVDPjRTMTh7Z>

Bogotá:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UQU5RODhKQIVGNjINV1IZQThLV1c2TeoyRS4u&AnalyzerToken=rYbqasRiz74SkuOCPDHJ5ipCJakYzRDE>

Boyacá:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UOTIKR1g4NIhGVzMyVVZBS0czVUhBTDFUWi4u&AnalyzerToken=4Sp5ATViLkYytOYNmOOR0523kNFWcpCM>

Córdoba:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UNUq1Q1ZHVkVEVUpFSDcyQjlyUVY4UjRPVy4u&AnalyzerToken=VLJG9C5eu5Hc7egdE053VMML3YPQnIUP>

Cesar:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UMkRRSDIGSDE2UzhFVTZDQ1ROMFBIT1RXSS4u&AnalyzerToken=GE70ek0MCdcRkJJEwVv3kSOtCDAPMkMo>

Tolima:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1Unkk0WEFLS1dXVzJJS0MzU1RGSjZMWjJQRS4u&AnalyzerToken=nMlrEZ2denJ3GQ8s3JFB002kz6gf6Uim>

Huila:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UNDBMUEczU0xEUUNWSTJJMkIFUEYyN0tJMy4u&AnalyzerToken=j9VoRLtVfFVzJ11VTegutflVNWut6v8X>

Amazonas:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UMURJVThCS1o3T0NDQTYwSIdOTTdNNTUwMy4u&AnalyzerToken=dfXms1XJD4D2n704lzhCpCmBpYqAcuOk>

Cauca:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UNzdDMkVRUIpHWEMwWVIGSU02NVJBVDZUNy4u&AnalyzerToken=kw4wccrPkBhoUGSzUgOezgTKdNKhSDG>

Valle:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UNzdIQTE3TUpGVERHTUhCUzFXTkZBNEIXOC4u&AnalyzerToken=KRWLrTtullh0iQRQZZMRjHIWDbDAZp7H>

Quindío:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UOEpzTE1HSktWS0M4MUhUTTZRDIQT1pIRi4u&AnalyzerToken=eEOcNEz7vLr1RmZEOC6werehkAxdceYf>

Casanare:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UOE1HSktWS0M4MUhUTTZRDIQT1pIRi4u&AnalyzerToken=eEOcNEz7vLr1RmZEOC6werehkAxdceYf>

Bolívar:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=86WSPXq8eUqMXI5IP3eJv9KjmFeRJIBOvmUx3trRtQ1UN04yOFk0MzQyTIRTWjY0MEIBSIRXQTIPSS4u&AnalyzerToken=UBagTwQLMhZXGyxfyHsUmTOLpPCUa6Lf>

PLANES DE TRABAJO

En esta etapa las regionales identificaron aquellas acciones que permiten la implementación y apropiación de la política y código de integridad por parte de los servidores públicos y contratistas.

El lineamiento dado a cada una de las regionales es que se desarrollen acciones de acuerdo con el modelo de las 4 E's, el cual se encuentra descrito en la Caja de Herramientas con actividades incluidas en el “recetario de integridad”, suministrado por la Función Pública, que contempla actividades para capacitar o de activación, estimular o fomentar, comprometer y ejemplificar.

Los planes de trabajo de cada una de las regionales a las cuales se les realizó el acompañamiento, lo pueden encontrar en el siguiente link:

<\\172.16.9.31\Archivos\ICBF\Direccion de Planeacion\Monitoreo Plan Anticorrupción>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En esta etapa las regionales que ya contaban con sus planes de trabajo realizan un seguimiento al desarrollo de las actividades incluidas en el plan de trabajo de integridad, y reportan a la Sede de la Dirección General las actividades realizadas. (Se anexa).

CONCLUSIONES

- Durante la vigencia, la Dirección de Gestión Humana se focalizó en las regionales con alto índice de corrupción generando espacios de reflexión sobre las situaciones cotidianas de la entidad, el rol del servidor público y la forma de actuar frente a dichas situaciones, con el propósito de identificar las actuaciones y establecer un plan de trabajo.

-
- Se recomienda continuar con el acompañamiento a las regionales faltantes, con el propósito de analizar la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de la entidad en general.
 - Es importante tener en cuenta que los resultados no son inmediatos, se debe trabajar en una mayor interacción de los servidores públicos con las actividades con el fin de que se comprometan con el Código de Integridad.