



INFORME DE ACCIONES
2023

POLÍTICA DE INTEGRIDAD



Gobernación
de Norte de
Santander



INFORME DE ACCIONES POLÍTICA DE INTEGRIDAD 2023

El objetivo de fomentar el código de integridad en la Gobernación de Norte de Santander es promover una cultura de transparencia, ética y responsabilidad en el ejercicio de la función pública. El código de integridad es un conjunto de principios y normas que establecen pautas de conducta para los servidores públicos, con el fin de prevenir la corrupción y garantizar la honestidad en el desempeño de sus funciones.

Al fomentar el código de integridad, se busca:

- **Prevenir la corrupción:** El código establece lineamientos claros sobre cómo los servidores públicos deben actuar y tomar decisiones, evitando prácticas corruptas como el soborno, la malversación de fondos y el nepotismo. Esto ayuda a prevenir actos de corrupción y fortalece la confianza de los ciudadanos en el gobierno.
- **Promover la transparencia:** El código de integridad establece la obligación de los funcionarios de rendir cuentas y proporcionar información clara y accesible a la ciudadanía. Esto ayuda a garantizar la transparencia en la gestión pública y facilita el control social sobre las acciones del gobierno.
- **Fomentar la ética y los valores:** El código de integridad promueve la adopción de principios éticos y valores como la honestidad, la imparcialidad, la responsabilidad y el respeto. Estos principios ayudan a orientar la actuación de los servidores públicos y contribuyen a construir una administración pública más justa y equitativa.
- **Mejorar la calidad de los servicios públicos:** Al fomentar un código de integridad, se busca elevar los estándares de calidad en la prestación de servicios públicos. Los funcionarios comprometidos con la integridad estarán más enfocados en el interés general y en brindar servicios eficientes y eficaces a la ciudadanía.



Luego del análisis realizado al proceso de diagnóstico de integridad aplicado a la gobernación de Norte de Santander se logra identificar que se debe plantear acciones en fortalecimiento y aplicación de los siguientes valores:

- Respeto
- Compromiso
- Diligencia

Buscando subir su nivel de medición durante la presente vigencia, se llevará a cabo las siguientes actividades las cuales son obtenidas de la línea base de aplicación del código de integridad en entidades públicas.

En el desarrollo del plan de acción se inicia con el cumplimiento de las actividades planteadas, en primer lugar se encuentra:

Estrategia 1

La exposición de integridad: consistió en Exposición de piezas graficas físicas que contienen toda la información del código de integridad (valores Respeto, Compromiso y diligencia - principios de acción), se busca tener un alcance en todas las oficinas de la Gobernación.

Objetivo:

- Acercamiento a los valores y contenido del código de integridad
- Presentar la información de una forma llamativa que genera una recordación visual

Desarrollo:

La exposición del código de integridad consistió en ubicar piezas alusivas a los valores de integridad del servidor público, junto con información relevante de los



conflicto de intereses, dentro de los lugares que hicieron parte de la exposición se encuentra: capacitación de integridad y servicio público (salón argelino duran), Instalaciones de la gobernación de Norte de Santander, Antiguo banco de la república, secretaria de hacienda municipal.





Estrategia 2:

Baúl de los malos hábitos: Esta actividad de reflexión consiste en el reconocimiento de parte de los servidores público de ciertos malos hábitos que con el tiempo hemos normalizado, una vez reconocidos, cada persona los escribirá y desechará en el baúl de los malos habitados

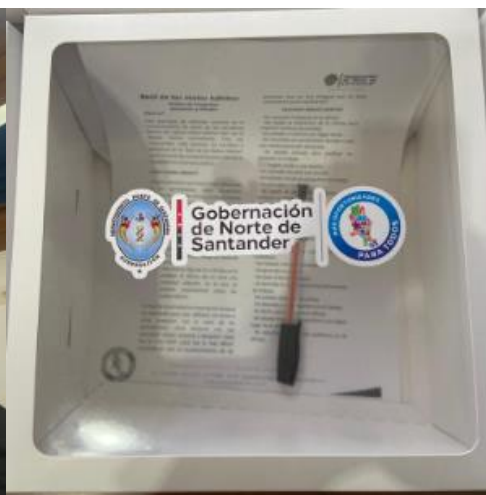
Objetivo:

- Es un acto simbólico que busca activar el código de integridad cuando los participantes reflexionen sobre su situación cotidianas que todos vivimos como servidores públicos, que nos parecen relativamente normales, pero afectan los principios de acción de los valores del código de integridad

Desarrollo:

Durante la capacitación en temas de políticas de integridad y conflicto de intereses realizada el día 30 de junio en el auditorio argelino duran se busco impactar en el proceso de activación y fomento a funcionarios de cada una de las dependencias de la Gobernación, contando con esta reunión de personal se planteo la estrategia de realizar la entrega de los baúles de malos hábitos junto con una hoja de ruta para su desarrollo en cada una de las dependencias de la entidad.





Formato de entrega de baules:

ENTREGA BAÚL DE LOS MALOS HÁBITOS			
ACTIVACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD			
Nombre	Dependencia	Correo	Firma
Betty Amalia Gómez	Ger. Agr. y Rur.	betty.amalia@nortesantander.gov.co	Betty Amalia
William Acosta Delgado	Sec. Gestión Humana	william.acosta@nortesantander.gov.co	William Acosta
Don's Romero Jarama	Disapacitados	Don's Romero	Don's Romero
Carmen Mancada Ramirez	Control Interno G	carmen.mancada@nortesantander.gov.co	Carmen Mancada
Ms. Nelson Dor	Victim	se.victimario@nortesantander.gov.co	Nelson Dor
Nelson Brito Gonda	Ger. General	nelson.brito@nortesantander.gov.co	Nelson Brito
Trinidad C. Alvarado E.	OCIP	trinidad.alvarado@nortesantander.gov.co	Trinidad Alvarado
Estherine Delis	Sec. Jurídica	estherine.delis@nortesantander.gov.co	Estherine Delis
Juan Carlos Rosales A	Sec. Desarrollo Económico	juan.carlos.rosales@nortesantander.gov.co	Juan Carlos Rosales
Yolanda Rodríguez	Fondo Institucional de Pensiones	yolanda.rodriguez@nortesantander.gov.co	Yolanda Rodríguez
José Gregorio Jiménez	Sic. TIC	jose.gregorio.jimenez@nortesantander.gov.co	José Gregorio Jiménez
Fernando Gustavo Olejua Arango	Sec. Habitat	fernando.gustavo.olejua@nortesantander.gov.co	Fernando Olejua
Antonio Jara	Sec. General	antonio.jara@nortesantander.gov.co	Antonio Jara
Tomás Jaime Tóchez	Sec. Muer	tomás.jaime.tóchez@nortesantander.gov.co	Tomás Jaime Tóchez
Sebastián Jarama	Sec. Gobierno	sebastián.jarama@nortesantander.gov.co	Sebastián Jarama
Alfonso Pardo Brander	S. D. E. Y. P.	alfonso.pardo@nortesantander.gov.co	Alfonso Pardo
Nohra Urbina	Agricultura	nohra.urbina@nortesantander.gov.co	Nohra Urbina
NCSRR FLOIR	FRONTIERAS	nohra.urbina@nortesantander.gov.co	NCSRR FLOIR



AVENIDA 5 CALLES 13 Y 14 PALACIO DE LA GOBERNACIÓN
TEL. 5755656 - 5710290 - 5710590 email - gobernacion@nortedesantander.gov.co
www.nortedesantander.gov.co

Explicación de la actividad a los gestores y funcionarios de cada dependencia:

Política de integridad

Activación y difusión

Baúl de los malos hábitos

¿Qué es?

Esta actividad de reflexión consiste en el reconocimiento de parte de los servidores público de ciertos malos hábitos que con el tiempo hemos normalizado. Una vez



AVENIDA 5 CALLES 13 Y 14 PALACIO DE LA GOBERNACIÓN
TEL. 5755656 - 5710290 - 5710590 email - gobernacion@nortedesantander.gov.co
www.nortedesantander.gov.co

reconocidos, cada persona los escribirá y desechará en el "Baúl de los Malos Hábitos" como símbolo de compromiso para reforzar la integridad en el servicio público.

¿Qué se debe obtener?

Un acto simbólico que busca hacer reflexionar a los participantes sobre situaciones cotidianas que todos vivimos como servidores públicos, que nos parecen relativamente normales porque pasan muy a menudo, pero que realmente no son del todo íntegras y rompen con los principios de acción de los valores del Código de Integridad.

¿Cómo se hace?

1. Cada servidor toma un papel y anota sus malos hábitos. Luego los desecha en el baúl.
2. Este baúl se deja de 15 a 30 días en la entidad. El último día se hará una actividad reflexión. En la que se botarán masivamente todos los malos hábitos.

Al final de la actividad es importante tomarse un momento para una reflexión en torno a estas preguntas con el resto de los participantes: ¿Qué sintieron con esa actividad? (Antes, durante y después? ¿Qué fue lo más fácil? ¿Qué fue lo más difícil? ¿Consideran que el reconocimiento de las acciones que no son íntegras son un paso importante para cambiarlas?

ALGUNOS MALOS HÁBITOS

- He revisado Facebook en la oficina.
- He usado la impresora de la oficina para imprimir archivos personales.
- He culpado al trancón por llegar tarde.
- He inventado un compromiso familiar o una cita médica para salir temprano.
- He sacado excusas para justificar no terminar un trabajo.
- He llegado tarde a una reunión.



- He chateado durante una reunión.
- He hablado mal de un compañero de trabajo. · He criticado a mi jefe.
- He usado el tiempo de la oficina para terminar un trabajo personal.
- He evadido responsabilidades.
- He procrastinado (dejar un trabajo para terminar después)
- He usado el computador de la oficina para ver un partido de fútbol.
- He echado al agua a alguien para justificar mis errores.
- He peleado con un compañero o un ciudadano.
- He hablado mal de mi entidad.
- He ignorado un saludo.
- He dado órdenes sin razón.
- He dormido en la oficina durante los horarios de trabajo.
- He echado chisme en la oficina.
- He distraído a un compañero en el trabajo.
- He dicho una mentira en la oficina.
- He dejado mugre en mi escritorio o en algún lugar de la entidad.
- He escuchado música sin audífonos en la oficina.

Estrategia 3:

Difusión de valores: Mediante piezas graficas virtuales que serán difundidas por medios electrónicos como, página web, correos institucionales y vía comunicaciones digitales en las cuales se representara cada uno de los valores y como se deben aplicar en la Gobernación de Norte de Santander, junto con la explicación de conflicto de intereses y como estos pueden ser prevenidos en la entidad.



Objetivo:

Fomentar y activar el código de integridad en la entidad dándole mayor prevalencia a los valores que tuvieron una calificación menor en el análisis del test de integridad 2023.

Piezas para difusión:



AVENIDA 5 CALLES 13 Y 14 PALACIO DE LA GOBERNACIÓN

TEL. 5755656 - 5710290 - 5710590 email - gobernacion@nortedesantander.gov.co

www.nortedesantander.gov.co



POLITICA DE INTEGRIDAD

DILIGENCIA

Lo que no hago

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

Area Talento Humano -
Secretaría General



POLITICA DE INTEGRIDAD

JUSTICIA

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

Area Talento Humano -
Secretaría General



POLITICA DE INTEGRIDAD

CONFLICTO DE INTERESES

Surge cuando el servidor público o el contratista tiene que tomar ciertas decisiones sobre las actividades que desempeña en su trabajo que pueden afectar sus intereses privados, debido a que se encuentra influenciado por situaciones de índole personal para hacerlo o no.

Area Talento Humano -
Secretaría General



POLITICA DE INTEGRIDAD

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE IDENTIFICAR Y DECLARAR CONFLICTOS DE INTERÉS?

El conflicto de intereses tiene el potencial de hacer que se tomen decisiones que no concuerden con el interés general. Por lo tanto, se hace necesario que los servidores públicos y contratistas aseguren sus intereses privados del ejercicio de sus funciones o actividades.

Area Talento Humano -
Secretaría General



POLITICA DE INTEGRIDAD

¿CÓMO SE PUEDEN CLASIFICAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES?

Real: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión.

Latencial: Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público.

Aparente: Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir que sí lo tiene.

Area Talento Humano -
Secretaría General



POLITICA DE INTEGRIDAD

¿QUÉ DEBO HACER SI ME ENCUENTRO EN UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES?

- Analice la tipificación o situación en la que se encuentra en conflicto de interés.
- Declare el impedimento ante su jefe inmediato o supervisor de contrato según el caso.
- En el caso de tener dudas en relación con el trámite del conflicto de intereses podrá realizar su consulta en el correo conflicto.de.intereses@nortesantander.gov.co

Area Talento Humano -
Secretaría General



POLITICA DE INTEGRIDAD

CODIGO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES

- Si desea saber más información sobre código de integridad y conflicto de intereses puede realizar el curso de integridad y transparencia función pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/egs/cursos-virtuales-eva/cursos-integridad.html>

Area Talento Humano -
Secretaría General

Con esta estrategia se busca impactar tanto al personal interno de la gobernación como a las partes interesadas de los procesos y procedimientos de cada una de las dependencias.



Estrategia 4:

El día de la integridad: Evento el cual consistirá en ejemplificar y comprometer mediante la invitación de los funcionarios de la entidad a una exposición por parte de un conferencista el cual hablará sobre la importancia del código de integridad y brindará las herramientas para aplicarlo día a día de los funcionarios (lo que hago – lo que no hago).

Objetivo:

Participación activa por parte de los servidores públicos para conocer su percepción e ideas frente a como se puede mejorar el servicio público desde la integridad.

Durante este evento se busca enfocarse en los valores identificados que tengan baja calificación en el diagnostico de integridad, buscando así mediante el fomento de su socialización reforzar su aplicación en la entidad.

Desarrollo:

Contenido de la presentación:

Código de integridad

Lineamiento modelo integrado de planeación y gestión
Secretaría general – Área talento humano

Apoyo
Escuela de gestión pública y participación ciudadana de
Norte de Santander



Código de integridad

¿Alguna vez te has preguntado exactamente qué significa e implica ser **servidor público**?

Ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un **deber-ser** particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público. No es cualquier cosa.



Código de integridad

Más de 25,000 servidores públicos eligieron.

A raíz de diferentes recomendaciones, consultas, investigaciones y diálogos, formulamos los tres elementos fundacionales de este Código:



Valores de integridad

En el Código encontrarás una definición para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos. Esperamos que te sientas tan identificado como nosotros cuando conozcas el Código

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Código de Integridad



Honestidad

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

LO QUE NO HAGO: No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.



LO QUE HAGO: Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

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 NO HAGO: Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.



LO QUE HAGO: 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



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 NO HAGO: Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.



LO QUE HAGO: Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.



Diligencia

Cumplo 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.



LO QUE NO HAGO: No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

LO QUE HAGO: Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.



Justicia

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



LO QUE NO HAGO: No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.

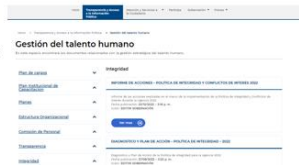
LO QUE HAGO: Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.



Código de integridad Gobernación de Norte de Santander

Se actualiza por medio de RESOLUCIÓN 000284 DEL 9 DE AGOSTO DE 2022 – ACTUALIZACIÓN CÓDIGO INTEGRIDAD

Información sobre acciones de integridad
<https://www.nortedesantander.gov.co/#/transparencia>



Conflicto de intereses

El concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (**Ley 1952 de 2019**) y nos dice que este surge "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público".



¿Dónde declarar los conflictos de intereses?

Una herramienta para ello es el [Aplicativo por la Integridad Pública](#), en el cual los gerentes públicos y demás personas determinadas por la **la Ley 2013 de 2019** deben declarar sus posibles conflictos de intereses, bienes y rentas



Tipos de conflictos

Real: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.

Potencial: Cuando el servidor tiene un interés particular que **podría** influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en **el futuro**.

Aparente: Cuando el servidor público **no tiene un interés privado**, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.



Niveles de conflicto



¿Los conflictos de intereses son lo mismo que corrupción?

No, el conflicto de intereses es un riesgo de corrupción o disciplinario, pero si, el servidor público o contratista actúan movidos por su interés particular en provecho propio, y no se declaran impedidos, este se convierte en un hecho de corrupción.



Desarrollo de la capacitación:







Asistencia:

 Gobernación de Norte de Santander	MACROPROCESO ESTRATEGICO		ME-CG-CI-02	
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES		FECHA 29/06/2018	VERSIÓN 6
	COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		Página ___ de ___	

LISTADO DE ASISTENCIA INTERNA							
Fecha: 30 Junio 2023		Hora de inicio: 7.30am		Hora de finalización: 11.30 am		Responsable: Bienestar Social- TH	
Lugar: Auditorio Argelino Duran				Tema: Conmemoración día del servidor publico			

#	NOMBRES Y APELLIDOS	DEPENDENCIA	NIVEL						FIRMA INICIO	FIRMA CULMINACIÓN DEL EVENTO
			DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	PERSONAL DE PLANTA		
1	Vanessa Posada	SEC Desarrollo Econ			X		X			
2	William Andrés Delgado	Sec Gestión Hum			X		X			
3	Nelson Urbina	Agricult					X	X		
4	Gloria Greco Viquez	Tránsito					X	X		
5	Nelson A. Ayala	Tesorería					X	X		
6	Fabio José Alay	Hacienda				X	X			
7	Luis Carlos Cortés	Agua		X			X			
8	José Angel Corbis R.	Sec TIC			X		X			
9	José Gregorio Salmerón	Sec TIC				X	X			



#	NOMBRES Y APELLIDOS	DEPENDENCIA	NIVEL					PERSONAL DE PLANTA CONTRATADO	FIRMA INICIO	FIRMA CULMINACIÓN DEL EVENTO
			DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL			
10.	Merminia Hise Landas	Sec. Justicia			X			X	<i>Excmo</i>	<i>Excmo</i>
11.	Nelson Julio Mora	Sec. Presidencia			X			X	<i>Nelson Mora</i>	<i>Nelson Mora</i>
12.	Ara Karina Ramirez U.	S. General					X		Karina Ramirez	Karina Ramirez
13.	Henry J. Arango	Sec. Gobierno				X		X	<i>Henry Arango</i>	<i>Henry Arango</i>
14.	Francisco Javier Cordero	Presidencia			X				<i>Francisco</i>	<i>Francisco</i>
15.	Gervasio Becerra	Sec. Cultura			X			X	<i>Gervasio</i>	<i>Gervasio</i>
16.	Maria Nelly Ben	Sec. Turismo				X		X	<i>Maria Nelly</i>	<i>Maria Nelly</i>
17.	Nancy Bertrando	Planificación				X			<i>Nancy Bertrando</i>	<i>Nancy Bertrando</i>
18.	Beatriz Villalobos	Presidencia			X			X	<i>Beatriz Villalobos</i>	<i>Beatriz Villalobos</i>
19.	DANILLO BOPEKO RIVERA	TRANSITO						X	<i>Danillo</i>	<i>Danillo</i>
20.										
21.										
22.										

Gobernación de Norte de Santander	MACROPROCESO ESTRATEGICO		ME-CG-CI-02	
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES		FECHA	VERSIÓN
	COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		29/06/2018	6
			Página ___ de ___	

LISTADO DE ASISTENCIA INTERNA

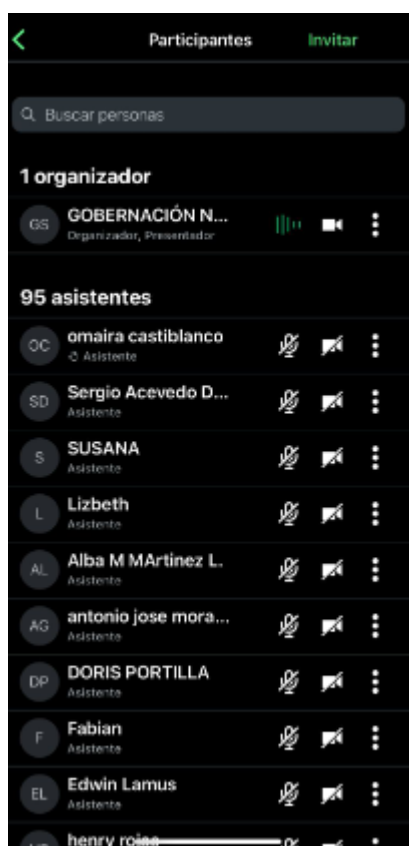
Fecha: 30 Junio 2023	Hora de inicio: 7:30am	Hora de finalización: 11:30 am	Responsable: Bienestar Social- TH
Lugar: Auditorio Argelino Duran		Tema: Conmemoración día del servidor publico	

#	NOMBRES Y APELLIDOS	DEPENDENCIA	NIVEL					PERSONAL DE PLANTA CONTRATADO	FIRMA INICIO	FIRMA CULMINACIÓN DEL EVENTO
			DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL			
1.	Daniel A. Salas	C. T.			X			X	<i>Daniel A. Salas</i>	<i>Daniel A. Salas</i>
2.	Bely E. Ordoñez	Sec. Gobierno			X			X	<i>Bely E. Ordoñez</i>	<i>Bely E. Ordoñez</i>
3.	Julian Aristizábal	Sec. Gobierno					X	X	<i>Julian Aristizábal</i>	<i>Julian Aristizábal</i>
4.	Nancy Gilda Contreras	Archivo			X			X	<i>Nancy Gilda Contreras</i>	<i>Nancy Gilda Contreras</i>
5.	Antonio H. Vela	Com. 1					X		<i>Antonio H. Vela</i>	<i>Antonio H. Vela</i>
6.	Jorge Gustavo Olguin A.	Sec. Hospital			X			X	<i>Jorge Gustavo Olguin A.</i>	<i>Jorge Gustavo Olguin A.</i>
7.	Carlos R. Lopez Ordoñez	Sec. Salud				X			<i>Carlos R. Lopez Ordoñez</i>	<i>Carlos R. Lopez Ordoñez</i>
8.	Edmundo Byron Pineda	Competitividad				X			<i>Edmundo Byron Pineda</i>	<i>Edmundo Byron Pineda</i>
9.	Carmen Marcela Ramirez	Control Interno					X	X	<i>Carmen Marcela Ramirez</i>	<i>Carmen Marcela Ramirez</i>



#	NOMBRES Y APELLIDOS	DEPENDENCIA	NIVEL					PERSONAL DE PLANTA CONTRATADO	FIRMA INICIO	FIRMA CULMINACIÓN DEL EVENTO
			DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL			
10	Fredy A. Fontana	SEC. PLANEACION		X			X		Fredy A. F.	Fredy A. F.
11	Doris Portilla Acea	DISCAPACITADOS		X			X		Doris P.	Doris P.
12	Maria Leticia Cruz	SEC. DE AGUAS				X	X		Maria L. C.	Maria L. C.
13	Shanna Bolívar A.	SEC. JURIDICA			X		X		Shanna B.	Shanna B.
14	Pablo A. Gonzalez	SEC. PLANEACION		X			X		Pablo A. G.	Pablo A. G.
15	Tomás Jarama T.	SEC. HUMANOS					X		Tomás J.	Tomás J.
16	Juana C. Alvarado	OCED		X			X		Juana C. A.	Juana C. A.
17	Verónica Vela	SEC. GENERAL					X		Verónica V.	Verónica V.
18	Nelson Brito G.	SEC. GENERAL			X		X		Nelson B.	Nelson B.
19	Franklin Muñoz B.	SEC. GENERAL			X		X		Franklin M.	Franklin M.
20	Jairo S. Sacheyra	SEC. VIO. SOCIAL			X		X		Jairo S. S.	Jairo S. S.
21	Alvaro Borda Arguilla	SEC. HACIENDA			X		X		Alvaro B.	Alvaro B.
22	Tania Rincón Durán	Almacén de Inventarios		X					Tania R.	Tania R.

Asistencia a la trasmision de la capacitacion:



Promedio de **80 a 100** funcionarios conectados sincrónicamente con el desarrollo de la capacitación.



Estrategia 5

Mural de compromisos:

Una actividad que invita a los servidores a completar una frase o responde una pregunta, relacionada con el mejoramiento del servicio público desde la integridad. Estas piezas estarán montadas en un muro de la entidad.

Objetivo: Concientizar de la aplicación de valores de integridad en las diferentes dependencias de la Gobernación, junto con el compromiso simbólico de mejorar en diferentes aspectos.

Desarrollo:





El objetivo de un mural de compromisos en relación al código de integridad es crear conciencia y compromiso entre los servidores públicos y la comunidad en general sobre los principios y valores éticos que deben regir en el ejercicio de la función pública. Este mural tiene como propósito visualizar de manera clara y accesible los compromisos adquiridos por todos los involucrados en la implementación del código de integridad.

Algunos de los objetivos específicos de un mural de compromisos del código de integridad pueden ser:

- **Sensibilizar:** El mural busca sensibilizar a los servidores públicos y a la comunidad sobre la importancia de la integridad en el ámbito público. A través de mensajes visuales y claros, se busca generar conciencia sobre la necesidad de actuar con honestidad, transparencia y responsabilidad en el desempeño de las funciones públicas.

- **Generar compromiso:** El mural invita a los servidores públicos a comprometerse con los principios y valores del código de integridad. Puede incluir espacios en los que los funcionarios puedan firmar simbólicamente su compromiso con la honestidad y la ética en su trabajo diario. Esto fomenta un sentido de responsabilidad personal y colectiva en el cumplimiento de las normas establecidas.

Estrategia 6:

Capacitaciones Función pública: Las capacitaciones en la función pública tienen como objetivo proporcionar a los servidores públicos las habilidades, conocimientos y herramientas necesarias para desempeñar eficientemente sus funciones y cumplir con los principios y normas éticas que rigen en el servicio público. Estas capacitaciones son fundamentales para fortalecer el desempeño de los empleados públicos y mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

Algunos de los objetivos específicos de las capacitaciones en la función pública son:

Actualización de conocimientos: Las capacitaciones permiten mantener actualizados a los servidores públicos en temas relevantes relacionados con sus áreas de trabajo. Esto incluye leyes, regulaciones, políticas públicas, procedimientos administrativos, tecnologías y otras áreas de interés para su labor diaria.

Desarrollo de habilidades: Las capacitaciones buscan desarrollar y fortalecer habilidades específicas requeridas en la función pública, como habilidades de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, toma de decisiones éticas, negociación y gestión de conflictos. Estas habilidades son fundamentales para un desempeño eficaz en el servicio público.



Promoción de la ética y la integridad: Las capacitaciones en ética y valores promueven una cultura de integridad en la función pública. Se enfocan en el fomento de principios éticos, normas de conducta, prevención de la corrupción y promoción de la transparencia y la rendición de cuentas. Estas capacitaciones ayudan a los servidores públicos a comprender la importancia de actuar de manera ética y responsable en el ejercicio de su función.

Mejora de la calidad de los servicios: Las capacitaciones contribuyen a mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía. Al adquirir conocimientos y habilidades específicas, los empleados públicos pueden desempeñar sus funciones de manera más eficiente, brindando un mejor servicio, siendo más accesibles, resolviendo problemas de manera efectiva y satisfaciendo las necesidades de los ciudadanos.

Desarrollo:

Jueves 18 de mayo de 2023

Hora: 8:30 a 9:00 a.m. conexión y de 9:00 a.m. a 11:00 a.m. desarrollo de la sesión

Medio: Microsoft Teams.


Función Pública



Política de Integridad

Código de Integridad
Gestión Preventiva de Conflicto de Intereses

Dirección de Empleo Público
Departamento Administrativo de la Función Pública

**VALORES DEL
SERVICIO PÚBLICO**

Código de Integridad



¿Qué se entiende por Integridad?

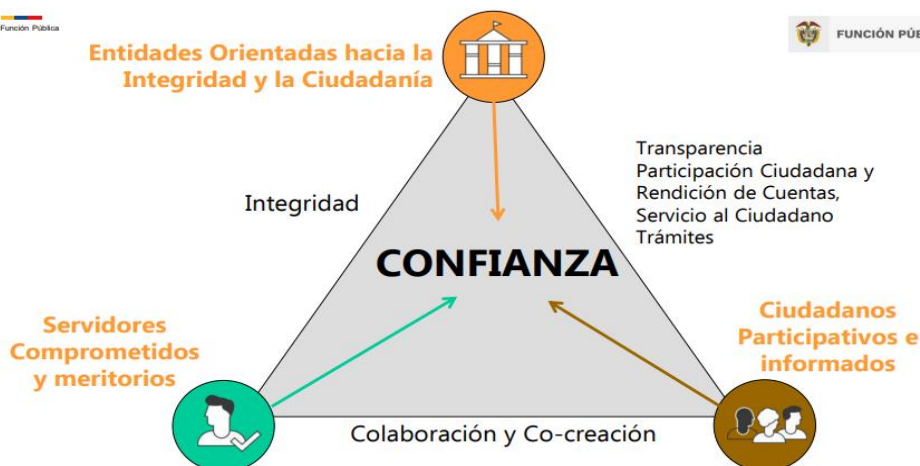


“La integridad consiste en la **coherencia** entre las declaraciones y las realizaciones”

Fuente: Antohny Downs, 1957

“La integridad pública se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los **valores, principios y normas éticos** compartidos, para mantener y dar prioridad a los **intereses públicos**, por encima de los intereses privados, en el sector público.”

Fuente: OCDE, 2017



Fuente: A. Mockus (2002) Convivencia como armonización de ley, moral y cultura.
J. Elster (2007). Explaining Social Behavior





 Ley 2016 de 2020 **FUNCIÓN PÚBLICA**

Por la cual se adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones

ARTÍCULO 1.

Adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.

Parágrafo.

Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá:

- La capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual.
- La evaluación y seguimiento.
- La generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento.
- La inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.



AVENIDA 5 CALLES 13 Y 14 PALACIO DE LA GOBERNACIÓN

TEL. 5755656 - 5710290 - 5710590 email - gobernacion@nortedesantander.gov.co

www.nortedesantander.gov.co

CONVENCIÓNES INTERNACIONALES SOBRE TRANSPARENCIA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	DESCRIPCIÓN
Numeral 4° del artículo 7 de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, aprobada mediante la Ley 970 de 2005.	Cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, procurará adoptar sistemas destinados a promover la transparencia y a prevenir conflictos de intereses, o a mantener y fortalecer dichos sistemas.
Artículo 3 de la Convención Interamericana contra la Corrupción, aprobada mediante la Ley 412 de 1997.	El Estado se obligó a crear, mantener y fortalecer normas orientadas a prevenir conflictos de intereses y a garantizar el adecuado uso de recursos y el cumplimiento de funciones por parte de los servidores públicos

NORMAS NACIONALES	DESCRIPCIÓN
Artículos 122 y 126 de la Constitución	Obligación del servicio público de declarar intereses privados al asumir un cargo y algunas prohibiciones para prevenir conflictos de interés
Artículo 70 de la Ley 136 de 1994	Conflicto de interés de los Concejales
Artículo 15 de la Ley 190 de 1995	Obligación de declarar intereses privados, para todos los servidores públicos al asumir un cargo
Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo)	Lista de situaciones de conflictos de interés que dan lugar a responsabilidad administrativa
Artículos 44 y otros de la Ley 1952 de 2019 (Código general disciplinario)	Definición general de conflicto de interés (artículo 44), así como de faltas y sanciones relacionadas y del procedimiento para su declaración
Artículo 1 Ley 2003 de 2019, que modifica el artículo 286 de la Ley 5 de 1992	Régimen de conflicto de interés de los congresistas
Ley 2013 de 2019	Publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios

Definición código de integridad

Es una herramienta de política pública para promover y fortalecer la **ética de lo público y los cambios culturales en el servicio público colombiano**



HONESTIDAD



RESPECTO



COMPROMISO



DILIGENCIA



JUSTICIA

**Debe ser adoptado e implementado por todas las entidades del Estado
(Ley 2016 de 2020)**



AVENIDA 5 CALLES 13 Y 14 PALACIO DE LA GOBERNACIÓN

TEL. 5755656 - 5710290 - 5710590 email - gobernacion@nortedesantander.gov.co

www.nortedesantander.gov.co

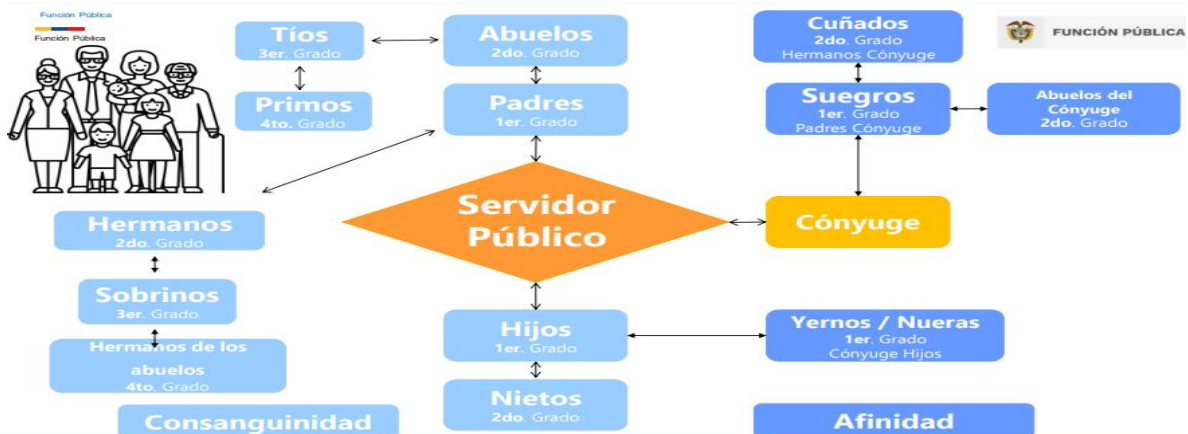


Es una situación, que se origina cuando **un interés particular** genera un sesgo en la neutralidad y objetividad de una acción o decisión.
Fuente: Adaptado de la Oficina Antifraude de Cataluña (2018)

Es un conflicto entre **el deber público y los intereses privados de un funcionario**, cuando este tiene intereses a título particular que podrían influir indebidamente en la forma correcta de ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales.
Fuente: OCDE

El conflicto de intereses se configura "cuando existe una concurrencia antagónica entre **el interés particular y el interés público** que afecta la decisión a tomar y obliga a declararse impedido a quien deba tomarla"
Fuente: Corte Constitucional.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un **interés particular** y directo del servidor público.
Artículo 44 Ley 1952 de 2019. Código General Disciplinario y artículo 11 Ley 1437 de 2011 "Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".



Trámite de los impedimentos y recusaciones

Impedimento

1. El impedimento debe formularse en el momento que se tenga conocimiento del hecho.
2. **El servidor enviará dentro de los tres (3) días** siguientes a su conocimiento, la actuación con escrito motivado al superior.
3. La autoridad competente **decidirá de plano sobre el impedimento, dentro de los diez (10) días** siguientes a la fecha de su recibo.
4. En caso de aceptar el impedimento, la autoridad determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto.

Recusación

1. Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, **dentro de los cinco (5) días** siguientes a la fecha de formulación.
2. La autoridad competente **decidirá de plano sobre la recusación, dentro de los diez (10) días** siguientes a la fecha de su recibo.
3. En caso de aceptar la recusación, la autoridad determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida.

DÍA: miércoles 12 de julio de 2023

HORA: 9:00 a 11:00 a.m. desarrollo de la sesión

MEDIO: Microsoft Teams.

