

NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

**RESOLUCIÓN No 278
(10 de octubre 2018)**

“Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del servicio Público, de la CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA” y se dictan otras disposiciones”.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

En uso de sus atribuciones, y

CONSIDERANDO:

1. Que el artículo 209 de la Constitución Política, señaló que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
2. Que de acuerdo a las facultades legales y en especial las que le confiere la Constitución política de 1991, ley 136 acuerdos Municipales y acuerdo de junta Directiva N° 03 de 2015.
3. Que mediante resolución 350 del 2014 se estableció el Manual de Ética y Código de Conducta de la CPSM, se señalaron como valores Institucionales: Libertad, Honestidad, justicia, Responsabilidad, Tolerancia, Respeto, Compromiso, Transparencia, Solidaridad, Efectividad, Dialogo, definiéndolos cada uno de ellos.
4. 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.
5. Que el Decreto Nacional 1499 de 2017, 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).
6. 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).

Fuente: [Firma]

NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

7. 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.
8. Que en el artículo 2.2.22.3.3 del mencionado Decreto, 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”.
9. 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”.
10. 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:

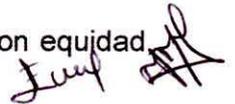
“Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

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.



NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

Que a la expedición del Código de Integridad lo acompañó una Caja de Herramientas para acciones de cambio, en el que se insta a las entidades públicas a implementar el Código y se indican una serie de estrategias para hacerlo.

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 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”.

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.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I

CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO INSTITUCIONAL

Artículo 1º.- Código de Integridad del Servicio Público Institucional. Adóptese el Código de Integridad del Servicio Público para todos los funcionarios, de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos de la CPSM. 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:

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: Cumplo 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.

Fury

NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

Artículo 2°.- Principios de acción. De conformidad con las particularidades y autonomía, la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga deberá adicionar principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código de Integridad de la CPSM y podrá incluir hasta dos valores adicionales.

Artículo 3°.- 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/ los servidores públicos de la Caja de previsión social Municipal de Bucaramanga 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 4°.- Seguimiento. - La oficina de control interno, establecerá un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.

CAPITULO II

DE LA DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

Artículo 5°. LA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA. La Subdirección Administrativa, su 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 interna. Para el desarrollo de esta misión, podrá contar con el apoyo de grupos operativos de Integridad, conformados con personal de la misma entidad.

Artículo 6°. Conformación del equipo de Gestores/as de Integridad. Los/as Gestores/as de Integridad se postularán de forma voluntaria. Dicha postulación será validada por sus compañeros/as de área o dependencia, y por el/la jefe/a de la misma. La dependencia de gestión del talento humano, o la que haga sus veces, deberá verificar que el/la Gestor/a propuesto/a cumpla con el perfil definido en el artículo 7° de la presente Resolución. Una vez surtido el proceso de postulación voluntaria, validación y ratificación, se reconocerá de forma oficial el listado de Gestores/as de Integridad lo cual se llevará a cabo mediante acto administrativo expedido por la dirección.

Artículo 7°. Perfil de los/las Gestores/as de Integridad. Para ser Gestor/a 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.
4. Capacidad de liderazgo.
5. Buenas relaciones interpersonales.
6. Competencia para comunicarse con los demás.



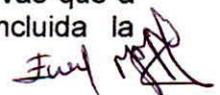
NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

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/as Gestores/as de Integridad. Los/las Gestores/as 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 de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga
- 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 Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga
- d. Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público en la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga.
- 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 institucional, más allá de las particularidades de cada entidad.
- f. Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga.
- g. Construir, mediante procedimientos participativos y tomando como base Código de Integridad de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, referentes de integridad específicos que orienten la toma de decisiones en la entidad, área o dependencia.
- h. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad de la CPSM.
- i. Promover el diálogo y la concertación como medios para la solución de conflictos.
- j. Promover la articulación de los programas, proyectos y estrategias de Integridad de La Caja de Previsión social Municipal de Bucaramanga, con las iniciativas que a nivel interno desarrollen las entidades y organismos municipales, incluida la



NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

implementación del Modelo Estándar de Control Interno.

k. Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.

l. 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 de la Caja de previsión Social Municipal de Bucaramanga 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/las Gestores/as de Integridad. La Subdirección Administrativa de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, garantizará que los/las Gestores/as de Integridad reciban la formación y la capacitación que se requiera para el cumplimiento de sus responsabilidades. Por su parte, la Dirección concederán los permisos para que los gestores reciban formación y capacitación.

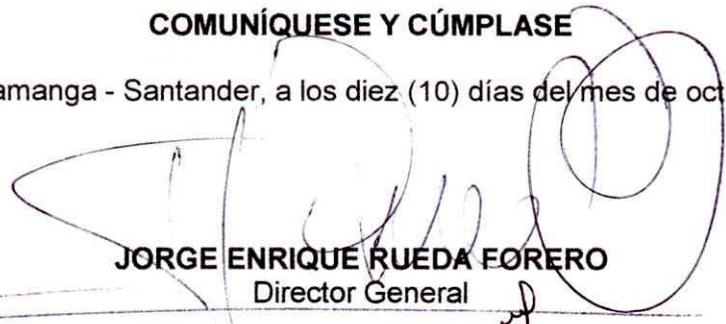
Artículo 10°. Responsabilidad del área de Talento Humano. El área de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberá acompañar y apoyar las diferentes actividades que las/las Gestores/as de Integridad o grupos de trabajo para prácticas de Integridad que promuevan, tendientes a fortalecer la Gestión de Integridad en las áreas o dependencias de la respectiva entidad.

Artículo 11°. Grupos Operativos de Integridad. Las Entidad podrá conformar grupos operativos de integridad con el fin de apoyar las estrategias de socialización y apropiación del Código de Integridad.

Artículo 12°.- Vigencia. La presente resolución rige a partir del día siguiente a la fecha de su publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga - Santander, a los diez (10) días del mes de octubre de 2018.


JORGE ENRIQUE RUEDA FORERO
Director General

Elaboró: Edith Viviana Rodríguez Solano/ Profesional Universitario
Revisó: Margarita Monsalve de Salazar – Jefe Oficina Control Interno