

POLÍTICA DE INTEGRIDAD



PRESENTACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG 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 en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La política de integridad en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se presenta en cumplimiento de la misión institucional y en la búsqueda del mejoramiento continuo de los servicios que presta la entidad, en el cual se busca orientar el comportamiento y conducta de los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades diarias y generar las directrices para que con el ejemplo, se apliquen y adopten los valores institucionales.

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019

INTRODUCCIÓN

EL **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER** en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la consecución de su misión, visión y objetivos institucionales en búsqueda de mejorar continuamente el servicio que presta, elabora esta política de integridad con el fin de orientar el comportamiento de los servidores públicos en su ambiente laboral promoviendo la cultura organizacional, la transparencia y eficiencia, dando así una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos a la comunidad.

Cabe resaltar que esta política busca generar sensibilización del personal para que adopte prácticas éticas y continuar de una forma más pedagógica y participativa con esta labor, puesto que es un deber y compromisos de asumir un rol de transparencia como servidores y colaboradores de una Entidad pública.

El presente documento, establece la metodología o estructura que tendrá la política de Integridad, para lo cual, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: marco legal; seguidamente se presentan el objetivo general y los objetivos específicos; posteriormente se realiza el desarrollo de la política, la cual está conformada por alcance, aplicabilidad, nivel de cumplimiento, estrategias a implementar, comunicación y evaluación y seguimiento; finalmente se presentaran conclusiones y recomendaciones.

JUSTIFICACIÓN

Con el fin de continuar con el trabajo realizado en el código de integridad, se formula esta política para fortalecer la ética pública y la promoción de la transparencia, pero ahora desde una óptica más práctica, pedagógica y preventiva, proponiendo un lenguaje común entre la entidad y sus funcionarios.

La política de Integridad es una guía que va a permitir y facilitar que la Entidad adopte un programa de integridad de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Esta Política de integridad establece las estrategias para que los empleados del **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER**, actúen y adopten comportamientos individuales de compromiso institucional en el entorno donde se desempeñan.

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

Resulta fundamental la implementación de la Política de Integridad y promover la integridad de los servidores públicos que laboran en instituciones de todos los órdenes de gobierno, como una acción en favor de la sociedad, que genera credibilidad y valor en las acciones gubernamentales.

MARCO LEGAL

- 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
- 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.
- 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
- Decreto 1499 de 2018: por medio del cual se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar la política de Integridad del **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER**, como un mecanismo para establecer estrategias y acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019

- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Diseñar estrategias que permitan la ejecución de la política.
- 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.

POLITICA DE INTEGRIDAD

En el **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER**, en aras de garantizar la excelencia en el servicio en todas sus áreas y dependencias, velara por que sus funcionarios y colaboradores estén libres de presiones internas y externas que puedan afectar de forma negativa la calidad e idoneidad de su trabajo y el producto del mismo para con la comunidad, entidades y entes de control.

Los productos y servicios que prestara la entidad siempre se brindaran de siguiendo los principales valores que deben adoptar la entidades con el objetivo de orientar la integridad del comportamiento del servidor público frente a los ciudadanos del país.

ALCANCE

La política de Integridad busca generar acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.

APLICABILIDAD

La política de integridad será aplicable a todos los servidores del **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER**, con un enfoque pedagógico y preventivo, que sirva de guía de cómo deben ser y obrar los servidores públicos del fondo por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

La responsabilidad de los servidores públicos y demás colaboradores es llevar a cabo las directrices planteadas en este política, dando a conocer la aplicación e implementación de los aquí definido. Es un compromiso y responsabilidad de todos

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019

conocer la Política y es su deber cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier actividad o consulta.

La presente política será renovada cuando se presenten nuevas normativas y/o lineamientos establecidos por la ley o la función pública.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO

Todas las personas cubiertas por el alcance y aplicabilidad se espera que se adhieran en un 100% a la política. La política será objeto de evaluación aplicando mecanismos de mejoramiento continuo que involucren participación, compromiso, cooperación, adaptación e inversión.

La Política de Servicio al Ciudadano del **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER** será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de planta, contratistas, practicantes, proveedores y terceros. La política abarca clientes internos que son las dependencias que componen la estructura de la entidad.

IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS

A continuación se presentan las estrategias a implementar para dar cumplimiento a esta política:

- A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.
- Diagnosticar a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.
- Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.
- Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

- Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.
- Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.
- Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.
- Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.
- Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad
- Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.
- Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana
- Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.
- Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.
- Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas practicas.

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019

- Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.
- Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.
- Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.
- Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.
- Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración: Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código y Grupos de intercambio
- Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

COMUNICACIÓN

La divulgación de la Política debe ser transmitida e implementada a través de las diferentes dependencias que conforman la estructura organizacional y jerarquía del **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER.**

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Es necesario realizar seguimiento a las gestiones, planes y programas adelantados para la divulgación e interiorización de los valores, principios, políticas y directrices contenidos en la Política de integridad.

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019

ESTRATEGIAS ACTIVIDADES GESTIÓN	O DE META	UNIDAD DE MEDIDA	MEJORAS IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	Elaborar el código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de Integridad elaborado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Realizar medición de la apropiación de los valores en los servidores	Medición de la apropiación de los valores en los servidores	Diciembre	Medición de apropiación de valores	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre de

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019

Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	Establecer responsabilidades en la implementación del Código de Integridad	del Código de Integridad	Diciembre	Código de integridad con responsables	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta	Elaborar encuesta de seguimiento a	Encuesta de seguimiento a la	Diciembre	Encuesta de seguimiento a la implementación	Todo el personal de la Entidad	Diciembre

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019

y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	la implementación del Código de Integridad	implementación del Código de Integridad		del Código de Integridad aplicada		
Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	Actualizar el Código de Integridad según recomendaciones u objeciones	Código de Integridad	Diciembre	Código de integridad actualizado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019

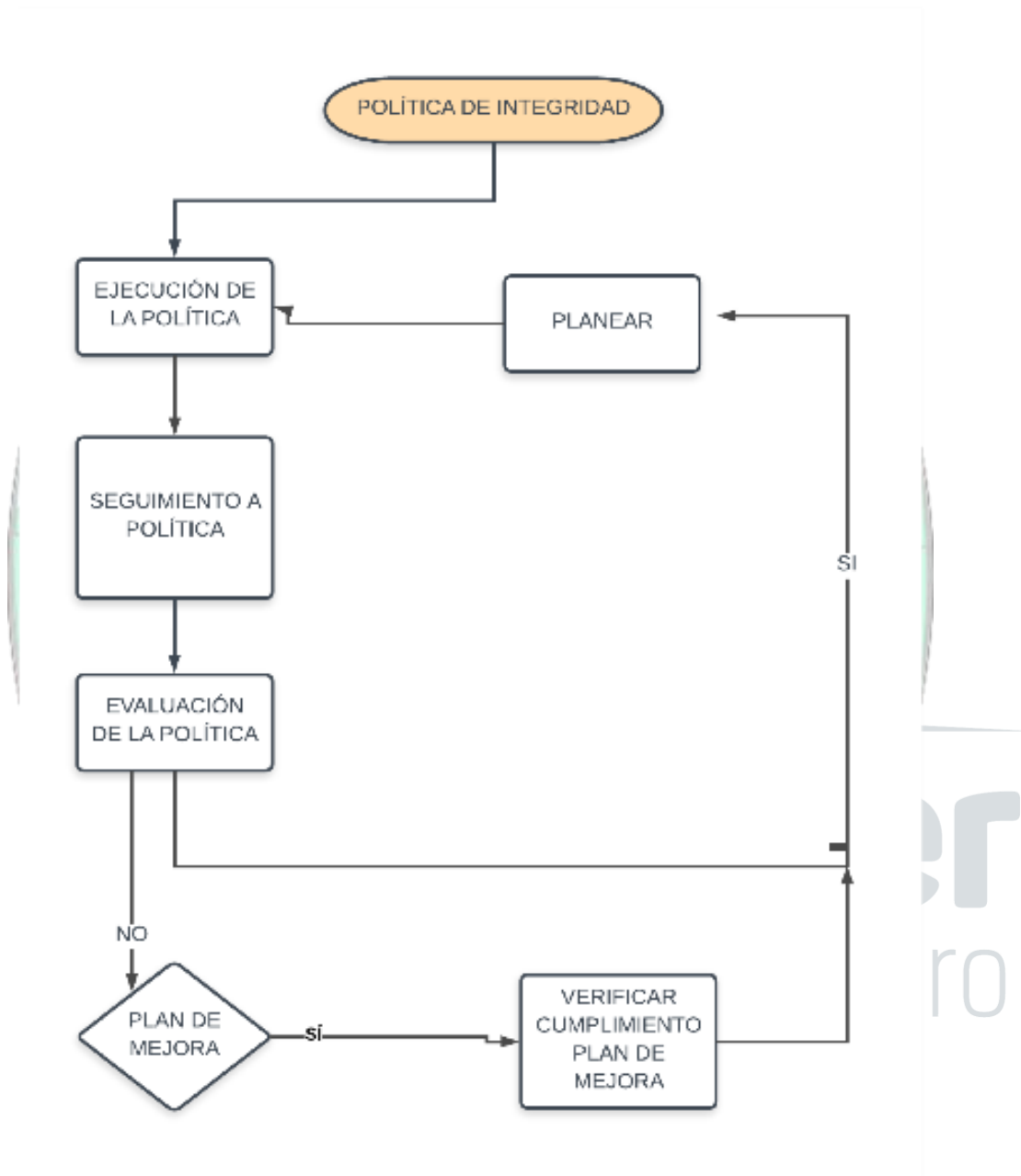
Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración: 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	Evaluar la implementación del Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Implementación del Código de Integridad evaluado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre
Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	Documentar los resultados de implementación del Código de Integridad	Código de Integridad	Diciembre	Resultados de implementación del Código de Integridad documentado	Todo el personal de la Entidad	Diciembre

Fondeser
Alcaldía de El Retiro

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019



Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019

CONCLUSIONES

- La implementación de la Política de Integridad es una estrategia que busca generar un cambio cultural en la entidad y en los servidores públicos; para generar acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.
- El desarrollo de las estrategias permiten que la política de integridad tenga un nivel de cumplimiento esperado que implique vocación de servicio, así como el deber de comportamiento y actuar de forma íntegra, por tanto, si bien las disposiciones en materia de ética y conducta no pueden suplantar las leyes o reglamentos existentes, los complementan, como herramientas que ayudan a garantizar el respeto de las normas y a fortalecer la confianza de la ciudadanía en la institución.
- El autodiagnóstico realizado a la política de Integridad evidencia que es necesario elaborar e implementar de manera imperiosa la Política de Integridad con el fin de dar orientar el comportamiento de los servidores públicos en su ambiente laboral promoviendo la cultura organizacional, la transparencia y eficiencia, dando así una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos a la comunidad.

RECOMENDACIONES

- Implementar la política de Integridad con el fin de generar resultados que atiendan planes de desarrollo, garanticen derechos, resuelvan necesidades y problemas de los ciudadanos con calidad.
- Es necesario que todos los funcionarios de esta entidad puedan entender la importancia de su labor en función de los propósitos misionales de la entidad, conozcan y se apropien de las herramientas e instrumentos de la entidad y se genere cultura de integridad y actuación con valores.
- Se requiere implementar pedagogía y acciones orientadoras a la implementación de la Política de Integridad de manera permanente.

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019



Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019