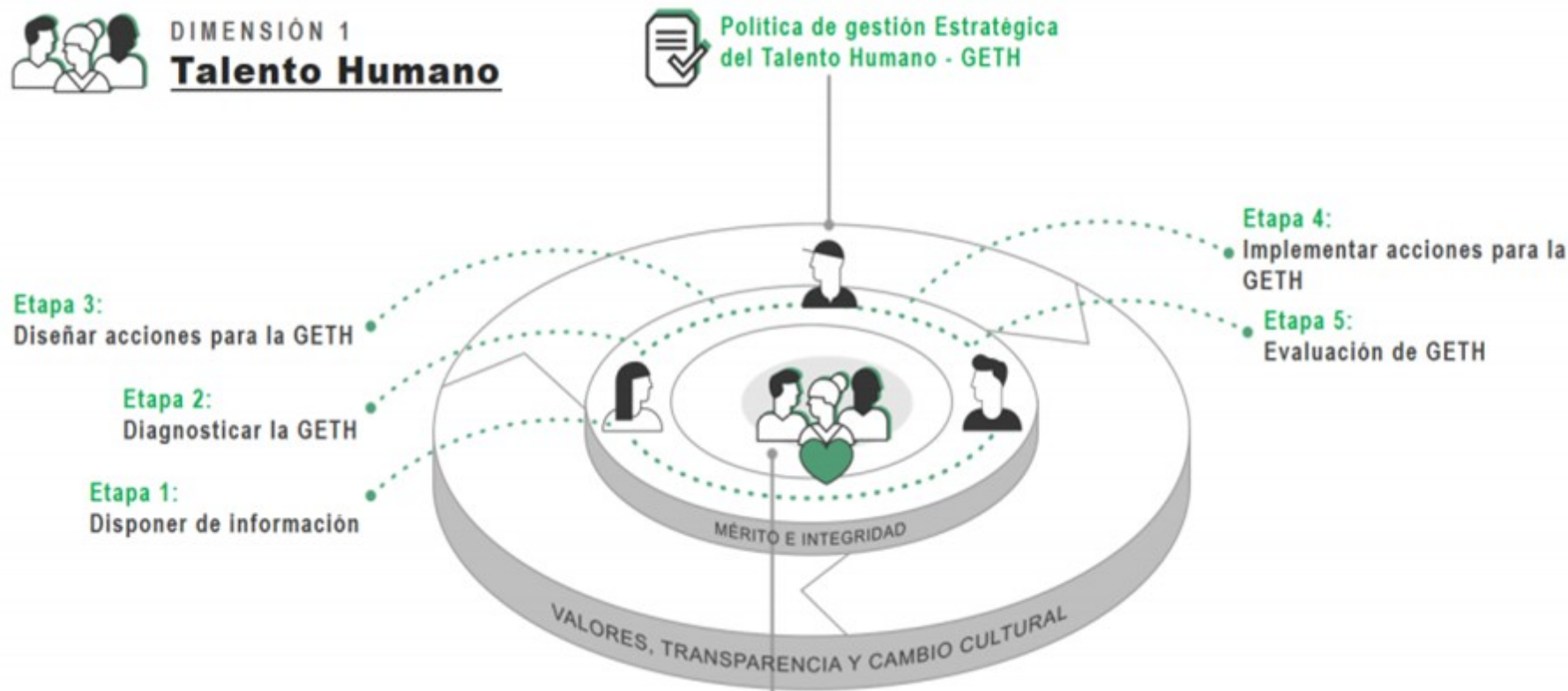


BOLETÍN NO. 2 - 2020

POLÍTICA DE INTEGRIDAD



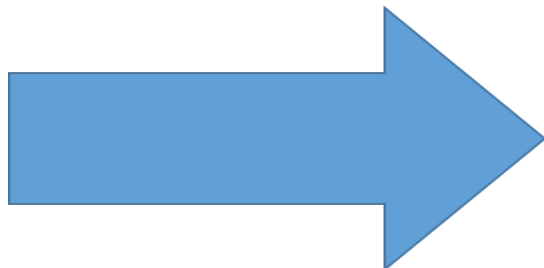
¿A QUÉ DIMENSIÓN PERTENECE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD?



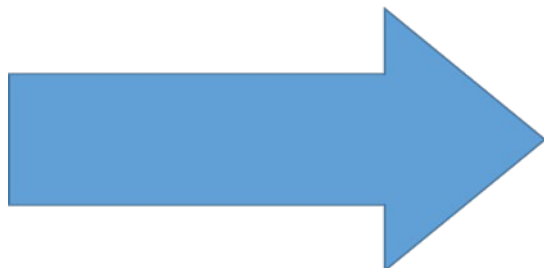
¿QUÉ ES LA INTEGRIDAD?



La integridad, es la capacidad de las personas por la cual su conducta es coherente con su pensamiento y su decir. O sea que la persona íntegra «guarda todas sus partes enteras» puesto que **lo que piensa, lo que dice y lo que hace**, guardan un mismo sentido y dirección.



La integridad es la fortaleza de espíritu que nos hace permanecer fieles a nuestros principios.



Es una característica personal, que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.



Es por esta razón que un servidor público requiere un comportamiento especial, un deber- ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo Público.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES ACTORES DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD?



Las entidades: la integridad se ve reflejada en la inclusión, en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento, de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores



Los servidores públicos: eje fundamental de las entidades; el fortalecimiento de la integridad debe implementarse en el marco de las acciones cotidianas de su labor, así como en su ingreso y permanencia en el servicio



Los ciudadanos: quienes en el marco de una gestión más abierta e incluyente, deben asumir un papel de corresponsabilidad y participación en la gestión pública

NORMATIVIDAD DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD EN LA ALCALDÍA DE PEREIRA



La alcaldía de Pereira, a través **del Decreto 975 DEL 28 DE DICIEMBRE DE 2018**, adoptó el Código de Integridad para los servidores públicos de la Administración Municipal – Sector Central, el cual establece los siguientes valores:

- HONESTIDAD
- RESPETO
- COMPROMISO
- DILIGENCIA
- JUSTICIA

VALOR



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

REGLAS DE CONDUCTA



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



Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo y también se vale pedir ayuda.



Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible, a través de los medios destinados para ello.



Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.



Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

VALOR



Definición: 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.

REGLAS DE CONDUCTA



Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación, a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.



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.

VALOR



Definición: 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.

REGLAS DE CONDUCTA



Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y el País.



Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de — Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas. — No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo. mi servicio y labor.



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



Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.



Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

VALOR



DILIGENCIA

Definición: Cumplir 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.

REGLAS DE CONDUCTA



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



Cumpro con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.



Asegurar la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.



Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

VALOR



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

REGLAS DE CONDUCTA



Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.



Reconozco y protejo los derechos de cada persona, de acuerdo con sus necesidades y condiciones.



Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

¿QUIÉN LIDERA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN LA ALCALDÍA DE PEREIRA?

Control Interno

Oficina de Planeación
Oficina de Comunicación
Grupos de Servicio al
ciudadano

- Dependencias aliadas que van ayudar en el proceso de seguimiento y evaluación al cumplimiento de la implementación del código.

Talento Humano

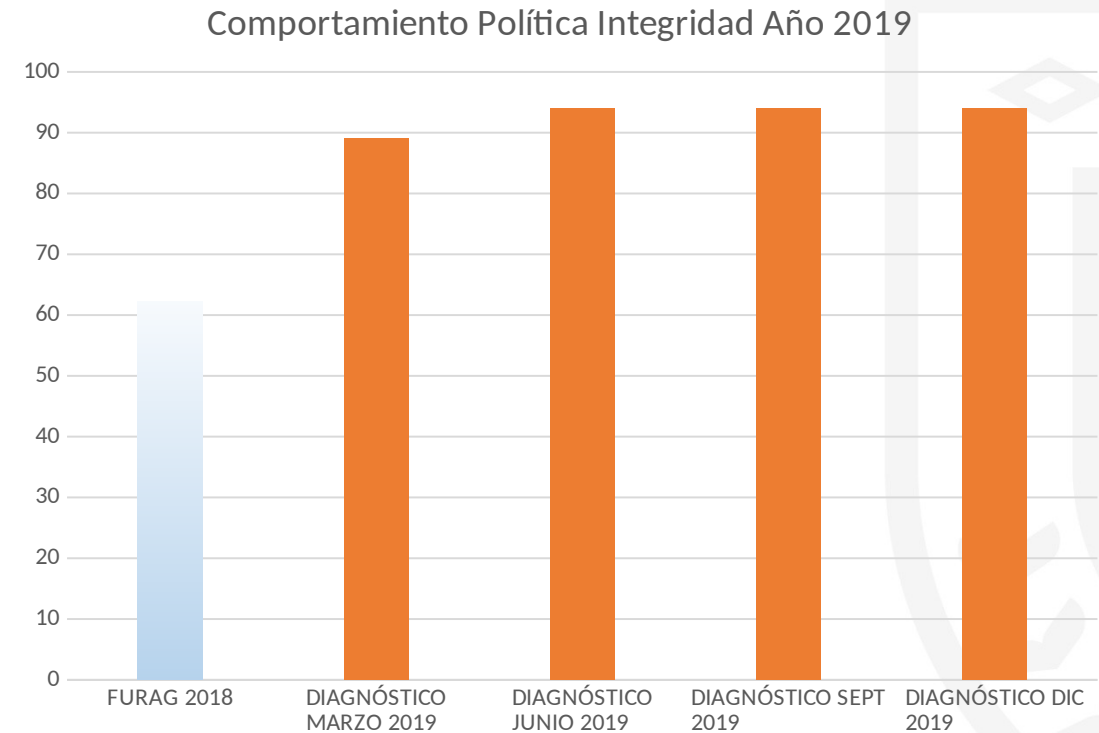
- ***Por ser una política de la Dimensión del Talento Humano, será este equipo el principal para adelantar la socialización y apropiación del Código de Integridad.***

Otros equipos de trabajo

- Todos y cada uno de los funcionarios y contratistas de la Administración Municipal, que llevan a cabo la responsabilidad de cumplir a cabalidad las funciones a su cargo.

AVANCE DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD EN LA ALCALDÍA DE PEREIRA

En la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, de la Alcaldía de Pereira, la Política de Integridad, se encuentra liderada por la Secretaría Administrativa – Dirección de Talento Humano, quienes son los responsables de realizar la evaluación trimestral, a través de las herramientas de medición internas (autodiagnóstico y plan de acción.) Para la vigencia 2019, se realizaron cuatro mediciones de las herramientas, así como el reporte de avance del año 2018 del Formulario Único de Reporte de Avance en la Gestión - FURAG, las cuales se relacionan en el gráfico.



LOGROS DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD EN LA ALCALDÍA DE PEREIRA



Se creó el Código de Integridad, adoptándose mediante el Decreto 975 del 28 de diciembre de 2018, se ha socializado a todos los funcionarios y contratistas de la Administración Central, a través del aplicativo SAIA y la página Web de la Alcaldía en la pestaña -Nuestra Alcaldía.

Envío de documento en formato PDF a los correos institucionales de la Administración Municipal, socializando el Código.

Envío de circular de apropiación del Código mediante sistema SAIA

Para el mes de junio de 2018, se llevó a cabo una campaña de representación teatral, en la que se personificaron los 5 valores: Respeto, Honestidad, Justicia, Compromiso y Diligencia,

LOGROS DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD EN LA ALCALDÍA DE PEREIRA



RETOS DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD EN LA ALCALDÍA DE PEREIRA

Diseñar estrategias contundentes, que generen un cambio cultural en los servidores públicos, de tal forma que interioricen y pongan en práctica los valores establecidos en el Código en mención.

Diseñar un mecanismo para que tanto funcionarios y contratistas, conozcan el significado de cada uno de los valores contenidos en el código de integridad.



CONCLUSIONES

A pesar que la política de integridad es liderada por la Dirección de Talento Humano, es necesario que tanto funcionarios como contratistas, apropien el código de integridad y que sus acciones se vean siempre influenciadas por los valores allí contenidos.

No es suficiente con tener el código de integridad elaborado y publicado, es imperativo generar espacios de socialización que faciliten la apropiación y aplicación del mismo.

Las estrategias que a la fecha se han venido implementando y que han tenido por objetivo que el código de integridad sea conocido y adoptado por funcionarios y contratistas, no han tenido el impacto esperado, pues se ha demostrado que muchos servidores públicos todavía no lo conocen o no lo recuerdan.



modelo integrado
de planeación
y gestión



*Desde la Dirección SIG siempre
estamos dispuestos a
acompañarlos para lograr la
efectiva
implementación del Modelo en la
Administración Municipal.*

Para finalizar, es deber de la Administración Municipal junto con sus funcionarios y contratistas, impulsar la implementación, socialización e interiorización de los valores, en cada una de las actividades que realizan tanto al interior como al exterior de la Alcaldía, lo cual se verá reflejado en una buena imagen administrativa y la satisfacción de cumplir con el deber de actuar de una manera específica bajo el sentido de lo Público.



Contacto:
Dirección Sistemas Integrados de Gestión 4° piso
Teléfono: 3248046