



INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR IDECESAR

CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

**HEINER ALBERTO ARAÚJO TAFUR
GERENTE**

VALLEDUPAR, OCTUBRE DE 2022

PRESENTACION

El Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar, tiene como función “proponer las políticas de modernización y desarrollo administrativo e institucional de los organismos y entidades del Departamento, así como las estrategias para el fortalecimiento de la gestión pública”.

Le corresponde al Gerente conjuntamente con su equipo de Jefes de Áreas y de Asesoría; diseñar, coordinar e implementar estrategias, metodologías e instrumentos para la construcción de una cultura ética y de integridad en los servidores públicos de IDECESAR.

En el marco de dichas funciones y con el propósito de orientar acciones encaminadas a promover cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública, nuestro Instituto elabora y pone a disposición de los organismos y entidades de control el Código de Integridad.

El mismo contiene la relación directa entre el desarrollo de una cultura ética y de integridad con el fomento de la transparencia y de la no tolerancia con la corrupción, mediante el desarrollo de estrategias orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación de comportamientos por parte de los servidores públicos, que permitirán a su vez el fortalecimiento del servicio público.

La actualización de este Código en IDECESAR, permitirá no sólo el fortalecimiento de una cultura de “Integridad y buen servicio”, sino también la implementación de la Política de Integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

ANTECEDENTES

En el Instituto para el Desarrollo del Cesar se ha venido hablando de ética desde el mismo comienzo de la creación del Instituto, en un comienzo se creó el código de ética y buen gobierno de Idecesar, A partir de entonces en esta entidad se dio a conocer el mismo compuesto por once valores (**SERVICIO, RESPONSABILIDAD, COMPROMISO, LEGALIDAD, TRABAJO, EFICIENCIA, HONESTIDAD, LEALTAD, RESPETO, HUMILDAD, EQUIDAD**), estos valores se consolidaron como el marco de referencia para la construcción de la cultura ética en Idecesar.

Desde el año 2006 y hasta el 2017, en concordancia con lo que establecía el Modelo Estándar de Control Interno (MECI 2014), en el elemento “Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos” del componente “Talento Humano”, las entidades adoptaron mediante acto administrativo la enseñanza ética, que cumple la función de ser un referente explícito de los valores que promulga cada entidad para guiar los comportamientos de sus servidores, los cuales se alinean con los principios establecidos por el .

Con la elaboración y puesta en marcha del Código de Ética Institucional, se pretendía promover la legitimidad necesaria para establecer unas relaciones responsables con la sociedad, en el marco de sus propios valores y en términos de sus realizaciones. De igual manera, se busca propiciar un compromiso serio y efectivo de todos los servidores de la entidad con la naturaleza y fines esenciales del Estado, y con los principios generales que rigen la función pública.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en una serie de esfuerzos que se venían adelantando desde el Estado Colombiano para cumplir con los requerimientos y recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único.

Como resultado del diagnóstico se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo.

Asimismo, se estimó que esa política debía buscar la creación un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara. Con base a estas recomendaciones el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector.

La creación de este nuevo código único denominado se desarrolló en varias etapas, partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta públicos en Colombia, continuando con una revisión de literatura y benchmarking de buenas prácticas, un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, una votación a nacional para elegir cinco (5) valores y unas series de mesas de trabajo en las cuales se determinaron los principios de acción que acompañan a cada valor. Es así como se concluye con la elaboración del Código, el cual consta de cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos

positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los organismos y entidades del estado colombiano.

OBJETIVOS

Objetivo General Establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan a las entidades y organismos distritales fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos en las entidades públicas descentralizadas.

Objetivos Específicos

- 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.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores del servicio público.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas distritales.

MARCO NORMATIVO

En el presente marco normativo se referencian las principales regulaciones no sólo en materia de gestión ética sino en temas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, dado impacto en la gestión de la entidad y por ende en la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la institucionalidad:

NORMA	DESCRIPCION
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.	Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4)
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.	Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.
Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
Decreto Nacional 124 de 2016 Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

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	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público
---	--

4. MARCO CONCEPTUAL

Glosario

Cambio cultural: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

Código de integridad / Código de ética: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. .

Confianza Institucional: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redunda en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.

Comportamiento: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el

comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Ética: (Del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general.

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública.

El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población .

Gestión Ética/ Gestión de la Integridad: La gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de

todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros.

Integridad: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Hábito y Costumbre: Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter social.

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

Transparencia: Para la OCDE la transparencia es la “comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad”. Este principio que complementa los deberes del Estado con la

responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo.

Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

Anticorrupción: Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Buen Gobierno: El buen gobierno es una de las estrategias transversales incorporadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 para lograr la consolidación de los 3 pilares fundamentales de la política de gobierno: paz, equidad y educación, con la que se busca a) garantizar la configuración y consolidación de un Estado moderno, transparente, eficiente y eficaz y b) Redistribuir de manera equitativa los recursos y oportunidades para el cierre de brechas.

Diligencia: Cumplimiento con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo, de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Desarrollo sostenible: desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades.

Directrices: Son orientaciones prácticas de la manera como la entidad debe relacionarse con un sistema o grupo de interés específico, para la puesta en práctica del respectivo valor al que hace referencia la directriz, para generar coherencia entre los valores definidos y las prácticas de la Organización.

Eficacia: Capacidad de acción para hacer efectivo un propósito.

Eficiencia: Virtud y facultad de lograr un efecto determinado con el menor uso de energía o recursos.

Equidad: Disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que le es justo.

Ética: Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.

Función Pública: Para los efectos del presente Código, se entiende como función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria realizada por una persona en nombre o al servicio del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar, con miras a obtener la satisfacción del interés público en lo referente a los servicios que presta la Administración departamental al ciudadano.

Honestidad: Actitud para actuar con honradez y delicadeza.

Honradez: Rectitud, integridad, probidad, honestidad.

Integridad: Comportamiento probo, recto e intachable.

Justicia: Virtud de dar a cada uno lo que le corresponde o se merece.

Lealtad: Fidelidad en el trato o en el desempeño de un cargo.

Pertenencia: Hecho o circunstancia de formar parte de un conjunto, como una clase, comunidad, propiedad o institución.

Principios: Normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta.

Principios Éticos: Son las creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo.

Probidad: Integridad en el obrar. Rectitud.

Productividad: Capacidad o grado de producción por unidad de medida consumida o utilizada. Relación entre lo producido y los medios empleados.

Rectitud: Conocimiento práctico de lo que debemos hacer o decir. Comportamiento con justicia, severidad y firmeza.

Respeto: Reconocimiento de la legitimidad del otro para ser distinto a uno.

Responsabilidad: Obligación de responder por los propios actos. Capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de las propias acciones.

Servicio: Función o prestación desempeñadas por quienes están empleados para satisfacer necesidades del público.

Servidor público: Persona que desempeña actividades o funciones, ocasional o permanentemente, al servicio de una entidad del Estado.

Solidaridad: Adhesión o apoyo a las causas o empresas de otros.

Sostenibilidad: Se refiere al equilibrio de una especie con los recursos de su entorno.

Tolerancia: Respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.

Transparencia: Calidad del comportamiento evidente, sin dudas ni ambigüedad.

Valores: Definición. Son los atributos, cualidades y actitudes fundamentales del comportamiento humano, que dan sentido a la vida, permiten una mejor convivencia, y otorgan efectos positivos dignos de aprobación.

Veracidad: Condición de quien dice o profesa siempre la verdad.

CÓDIGO DE ÉTICA/ CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO “Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal, ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución.

Cualquiera que sea la forma de los códigos, en el fondo deben reunir dos requisitos: primero, potenciar o fomentar siempre los valores y actitudes positivas y, segundo, proporcionar un criterio sólido para poder adecuar la conducta de las personas al buen ejercicio de la función pública. De esta manera quien haya leído y asimilado un código conocerá lo que está bien y lo pondrá en práctica.

Un código eficiente además de permitir identificar los vicios o antivalores sienta las bases o establece un procedimiento para evitarlos o erradicarlos”.

El Código de Ética, ahora llamado Código de Integridad, según lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, en adelante MIPG-v2, establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público.

El MIPG-v2 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 del servicio, según dispone el Decreto 1499 de 201720 (resaltado fuera de texto).

El MIPG-v2 facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad²¹, y establece como uno de los principios “**Integridad y Confianza**”, definiéndolo como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos²².

El MIPG-v2 desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos²³.

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”* 24.

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.

Armonización entre el Ideario o Código de Ética y el Código de Integridad del Servicio Público

Como se mencionó en el capítulo de antecedentes, Idecesar adoptó el Código de Ética, como referente “tipo” o “referente” de conducta, el cual consta de 11 valores: servicio, responsabilidad, compromiso, legalidad, trabajo, eficiencia, honestidad, lealtad, respeto, humildad y equidad. Así mismo, para todo el territorio nacional mediante el MIPG-v2, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, el cual consta cinco valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Para dar respuesta a esta inquietud vale la pena resaltar que la Función Pública indicó en la introducción del Código de Integridad, que el optar por un código tipo o general de conducta para el servicio público colombiano *“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 existen muchos ejemplos de entidades que han hecho esfuerzos valiosos por 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”*25 (resaltado fuera de texto).

Por otra parte, y con el reconocimiento anterior, en el documento “Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas del Código de Integridad” (del cual se ampliará información en el capítulo referente a las herramientas de apropiación de valores y principios de conducta), y en el entendido que el asimilar “nuevo código” implica un cambio más arraigado a un aspecto

cultural, la Función Pública recomienda llevar a cabo proceso de armonización entre los antiguos códigos de ética y el actual código de integridad. Se resalta textualmente del documento en mención lo siguiente:

- “Este paso es muy importante porque partimos de la base de que esto no se trata de un “borrón y cuenta nueva”. Si bien la construcción de un Código de integridad de tipo general para todos los servidores públicos enriquece a la institucionalidad pública del país porque nos pone a trabajar sobre un referente compartido, entendemos que el trabajo que viene haciendo cada entidad con su Código de Ética es enormemente valioso. Por esto hemos construido una metodología de armonización que permitirá, junto con el equipo de trabajo, hallar los puntos de encuentro entre el Código de Ética de la entidad y el Código de Integridad y realizar una comparación entre el contenido de cada uno.

DIRECTRICES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

1. Orientar sus objetivos, metas y programas para brindar una respuesta adecuada y efectiva a las demandas y necesidades presentadas por los Cesarences.
2. Desarrollar hábitos y actitudes positivas que permitan el cumplimiento de los fines institucionales para generar beneficio, credibilidad y confianza en la comunidad Cesarense.
3. Asumir a cabalidad los deberes y responsabilidades con iniciativa, empleando toda su inteligencia para hacerlo de la mejor manera.
4. Realizar procesos de auto-evaluación sobre la gestión y responsabilidad propias, de tal manera que se pueda identificar claramente su participación en el logro de resultados institucionales.
5. Alinear los valores propios con los valores institucionales, actuando con responsabilidad asumiendo las consecuencias de sus actos.
6. Promover y conservar un buen ambiente, libre de murmuraciones y chismes, de ser necesario, corregir o confrontar, en forma clara y directa, pero con respeto y delicadeza, en primacía.
7. Referirse a la entidad en los mejores términos y no fomentar ni permitir que otros hablen mal de ella, anteponiendo los fines e intereses del Departamento y de la Comunidad a sus propios intereses y de esta manera, generar un ambiente de confianza.
8. Suministrar información oportuna, clara y precisa a los ciudadanos y a sus compañeros de trabajo.

9. Ser puntual y actuar con cortesía, gentileza, generosidad y agradecimiento con todas las personas.
10. No consumir sustancias psico-activas, bebidas alcohólicas ni fumar en las instalaciones o dependencias de Idecesar.
11. Participar activamente, mediante el estudio de temas y disciplinas para exponer y sustentar ideas con seriedad y profesionalismo, a fin de mejorar los procesos de atención y servicio al ciudadano.
12. Actuar con total imparcialidad, sin juicios de valor anticipados, de prevención o desconfianza, a favor o en contra de alguien; con garantía permanente de justicia, rectitud y equidad en la búsqueda del bien común.
13. Entender las actuaciones de los compañeros de trabajo, respetar siempre sus puntos de vista y los criterios que los animan, sin que por ello deba renunciar al derecho a la crítica constructiva.
14. Albergar sentimientos de humanidad y comprensión con quien se haya equivocado y requiera ayuda para la corrección del hecho y enmienda de su conducta.
15. Valorar y respetar las diferencias, reconociendo el potencial del otro, para conformar un equipo de alto rendimiento para el logro de los objetivos misionales.
16. Cuidar y proteger los recursos físicos y naturales, haciendo buen uso de ellos, en procura del equilibrio ecológico.

ROL Y OBJETIVOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

El servidor público del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar, tendrá objetivos que permanecerán siempre en su mente y formarán parte de él, así como la apropiación de los principios, valores y directrices indicados en el presente código:

- 1. Personal:** Mejorar las condiciones físicas, afectivas, intelectuales y familiares en un aprendizaje continuo, que significa aprender y desaprender, para mejorar la convivencia y el crecimiento personal.
- 2. Profesional y Laboral:** Fortalecer el conocimiento en el trabajo, para desarrollar y utilizar las aptitudes al máximo, con procesos de capacitación y actualización, siempre, en búsqueda de la excelencia.

3. Social: Desempeñar un papel preponderante en el mejoramiento de la comunidad con el aporte de ideas, trabajo y liderazgo en la solución de problemas colectivos, con generosidad y solidaridad.

Las acciones presentes impactaran en el futuro, en el de su familia, de la entidad y de toda la sociedad Cesarense.

GENERALIDADES

La Gerencia del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR dará a conocer a todos los Servidores Públicos el presente Código de Integridad y Buen Gobierno en los correos institucionales y permanecerá publicado en la Página Web de Idecesar, la Resolución N° 426 del 5 de Junio de 2018, fue adoptado el presente CODIGO DE LA INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO de la gerencia de Idecesar y derogó Resolución N° 761 del 26 de septiembre de 2017, y las demás normas que le sean contrarias.

Modificación del Código de Integridad y Buen Gobierno del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar, por ser una construcción colectiva de los servidores públicos, para su modificación requiere de una concertación institucional no inferior al 90% de los servidores públicos vinculados a la Administración Central.

La Semana de los valores: Establecer la primera semana del mes de octubre de cada año para la celebración del “DÍA DE LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE EL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR IDECESAR”.

Socialización: Para dar a conocer los valores establecidos en el presente Código, cada dependencia debe realizar una actividad alusiva a uno de los valores establecidos en el presente Código de Integridad y Buen Gobierno en coordinación con la gerencia de Idecesar, teniendo en cuenta algunas de las estrategias planteadas en el cuadro anexo de las Estrategias de socialización del Código de Integridad y Buen Gobierno.

El Código no logrará nada sin una adecuada implementación que permita que los servidores no sólo lo conozcan, sino que se apropien del tema.

Para lograrlo, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), diseñó una Guía llamada Caja de Herramientas, como un insumo práctico para implementar el Código y fortalecer sus estrategias de promoción de la ética pública.

Esta caja de herramientas busca garantizar que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial.

Es muy importante diseñar acciones para que los funcionarios se comprometan a actuar de manera coherente con la imagen que tienen de sí mismos.

Obligatoriedad: Los valores consignados y descritos en el presente Código de Integridad y Buen Gobierno, son de obligatoria aplicación para todos los servidores públicos del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR.

Su incumplimiento, inobservancia o permisividad derivarán en sanciones disciplinarias, como falta grave sancionable conforme a la ley.

El servidor público debe denunciar y/o abstenerse de participar en conductas que contravengan cualquier política, norma, lineamiento, procedimiento o estándar, establecidos por el Instituto para el Desarrollo del Cesar.

Los servidores públicos deberán asumir el reto de participar activamente en la construcción de una mejor Administración Pública, distinguida por ser justa, honesta y eficiente, al servicio de la comunidad Cesareña y comprometerse a respetar el ejercicio de todas las actuaciones, conducta ética y valores consagrados en este documento, elaborado por la entidad.

Para los fines mencionados, el Gerente del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar entregará una copia del Código de Integridad y Buen Gobierno a cada Servidor Público y se suscribirá un Acta en la cual cada uno asume el compromiso ponerlo en práctica en el desarrollo de sus actividades diarias dentro y fuera de la entidad.

Todo servidor público, independiente del tiempo de vinculación con la Administración, deberá cumplir en todos sus aspectos el presente Código lo cual, manifestará por escrito al momento de su vinculación, como compromiso ineludible; requerimiento que hará parte de la minuta del contrato.

Cumplimiento: Para el cabal cumplimiento de los fines anteriores se hace necesario conformar el Comité de Integridad y buen Gobierno de IDECESAR, el cual estará conformado por un delegado del empleador con su respectivo suplente y un representante de los servidores públicos con su respectivo suplente para cada periodo, con una vigencia de dos años, con la función principal de hacer seguimiento al cumplimiento de lo establecido en presente Código.

Las siguientes serán las funciones del Comité de Integridad:

- Apoyar en el diseño las políticas de la gestión ética de la Entidad.
- Evaluar los resultados de la gestión ética de cada año de la entidad.
- Fomentar la Construcción de las Prácticas Éticas para la construcción de una cultura ética, mediante talleres prácticos.
- Fomentar conocimiento del Código de Ética a todos los servidores públicos
- Atender y hacer seguimiento a las denuncias o quejas que se presenten sobre la falta a la ética pública.
- Poner en conocimiento de la dependencia competente y hacer seguimiento a las investigaciones que resulten de las denuncias sobre la conducta Ética de los funcionarios.

CARACTERISTICAS DE LOS VALORES

Los valores éticos se caracterizan por la permanencia, integridad, satisfacción, jerarquía, trascendencia, dinamismo, aplicabilidad, complejidad y absolutidad.

- 1. Permanencia:** Perduran en el tiempo.
- 2. Integridad:** Hace parte en las actuaciones del hombre.
- 3. Satisfacción:** Producen un gusto por el buen obrar.
- 4. Jerarquía:** Son básicos y prioritarios al momento de hacer elecciones.
- 5. Trascendencia:** Influyen en todas las personas del entorno.
- 6. Dinamismo:** Generan energía de bien y sinergia a su alrededor.
- 7. Aplicabilidad:** Son practicados por el hombre que los apropia.
- 8. Complejidad:** Resultan difíciles de aplicar cuando se trata de sacrificar el Interés personal, por lograr el bien común.
- 9. Absolutidad:** Son terminantes, decisivos y categóricos. Concentra la atención y acción en una dirección única de hacer las cosas.

La Imagen Institucional del Código de Ética y del Buen Gobierno y que representa los valores de los servidores públicos de EL Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR, es IDE, es una figura humana de fácil recordación que identificará y animará a los servidores públicos en la tarea de mantenerlos siempre presentes en todo su actuar.

DIRECTRICES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

1. Orientar sus objetivos, metas y programas para brindar una respuesta adecuada y efectiva a las demandas y necesidades presentadas por los Cesarences.
2. Desarrollar hábitos y actitudes positivas que permitan el cumplimiento de los fines institucionales para generar beneficio, credibilidad y confianza en la comunidad Cesarence.
3. Asumir a cabalidad los deberes y responsabilidades con iniciativa, empleando toda su inteligencia para hacerlo de la mejor manera.
4. Realizar procesos de auto-evaluación sobre la gestión y responsabilidad propias, de tal manera que se pueda identificar claramente su participación en el logro de resultados institucionales.
5. Alinear los valores propios con los valores institucionales, actuando con responsabilidad asumiendo las consecuencias de sus actos.
6. Promover y conservar un buen ambiente, libre de murmuraciones y chismes, de ser necesario, corregir o confrontar, en forma clara y directa, pero con respeto y delicadeza, en primacía.
7. Referirse a la entidad en los mejores términos y no fomentar ni permitir que otros hablen mal de ella, anteponiendo los fines e intereses del Departamento y de la Comunidad a sus propios intereses y de esta manera, generar un ambiente de confianza.

8. Suministrar información oportuna, clara y precisa a los ciudadanos y a sus compañeros de trabajo.

9. Ser puntual y actuar con cortesía, gentileza, generosidad y agradecimiento con todas las personas.

10. No consumir sustancias psico-activas, bebidas alcohólicas ni fumar en las instalaciones o dependencias de Idecesar.

11. Participar activamente, mediante el estudio de temas y disciplinas para exponer y sustentar ideas con seriedad y profesionalismo, a fin de mejorar los procesos de atención y servicio al ciudadano.

12. Actuar con total imparcialidad, sin juicios de valor anticipados, de prevención o desconfianza, a favor o en contra de alguien; con garantía permanente de justicia, rectitud y equidad en la búsqueda del bien común.

13. Entender las actuaciones de los compañeros de trabajo, respetar siempre sus puntos de vista y los criterios que los animan, sin que por ello deba renunciar al derecho a la crítica constructiva.

14. Albergar sentimientos de humanidad y comprensión con quien se haya equivocado y requiera ayuda para la corrección del hecho y enmienda de su conducta.

15. Valorar y respetar las diferencias, reconociendo el potencial del otro, para conformar un equipo de alto rendimiento para el logro de los objetivos misionales.

16. Cuidar y proteger los recursos físicos y naturales, haciendo buen uso de ellos, en procura del equilibrio ecológico.

LOS VALORES Y LA INTEGRIDAD

Representan los valores, aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades, por cuanto

posibilitan la construcción de una convivencia amable y respetuosa de la dignidad humana.

VALORES DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR - IDECESAR Y COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS.

En su componente de integridad, el código está compuesto por ocho valores, cinco de los cuales son los definidos por el Gobierno Colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Código de Integridad que ha sido creado para todas las entidades y servidores públicos del país y tres valores adicionales que fueron propuestos por los funcionarios y contratistas que participaron en la construcción del código. De acuerdo con los lineamientos del DAFP, se ha definido la construcción, aprobación e implementación de un código tipo de conducta único para el sector público colombiano que implica a su vez, un sistema de formación e interiorización de los valores formulados y el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de su implementación.

Ha señalado el DAFP que se trata de crear “...Un Código que, de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía”

Así, el Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar asume el Código de Integridad del servidor público que contiene cinco valores:

- ✓ Honestidad
- ✓ Respeto
- ✓ Compromiso
- ✓ Diligencia
- ✓ Justicia

Como resultado de los espacios de participación para la construcción del código ya mencionado, los comportamientos asociados a los cinco valores que se describen más adelante fueron en algunos casos complementados y se señalan como “Aporte Idecesar”.

Igualmente, se incluyen en el código tres valores adicionales, que fueron definidos por los funcionarios y contratistas y que también son señalados como “Aporte Idecesar”.

Los tres valores adicionales son:

- ✓ Liderazgo
- ✓ Vocación de servicio
- ✓ Trabajo en equipo

A continuación, se definen los valores y, por cada uno de ellos, los comportamientos asociados en términos de los que se debe hacer y lo que no se debe hacer:

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

Lo que hago:

- ✓ 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 violación 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.
- ✓ Actúo con transparencia siempre y asumo responsablemente las consecuencias

Lo que no hago:

- ✓ Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso, porque debe prevalecer la igualdad de condiciones.

- ✓ Aceptar incentivos, favores, y cualquier otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- ✓ Usar recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- ✓ Ser descuidado con la información a mi cargo, o con su gestión.
- ✓ Mentir o cohonestar con la mentira.
- ✓ Cambiar mi proceder según las circunstancias.

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 hago:

- ✓ 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.
- ✓ Brindo a la comunidad que se acerca a la Agencia un trato digno, amable y cordial, reconociendo sus derechos y pensando en mejorar su calidad de vida.
- ✓ Tengo la mejor disposición, tolerancia y actitud de servicio para atender las necesidades de los beneficiarios de la Agencia nacional de Tierras.

Lo que no hago:

- ✓ Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, en ninguna circunstancia.
- ✓ Basar mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- ✓ Agredir, ignorar o maltratar a los ciudadanos o a otros servidores públicos.

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 hago:

- ✓ Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- ✓ Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de 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.
- ✓ Pongo al máximo mi capacidad y compromiso para desarrollar mi trabajo en el tiempo previsto, superando cualquier obstáculo que se presente en el logro de los objetivos.

Lo que no hago:

- ✓ Trabajar con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- ✓ Pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- ✓ Asumir que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- ✓ Ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.
- ✓ Generar falsas expectativas.

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.

Lo que hago:

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

- ✓ Cumpló con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- ✓ Aseguro 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.
- ✓ Cumpló con calidad y a tiempo cada uno de los procedimientos de la Agencia nacional de Tierras con los que desarrollo mis labores.
- ✓ Atiendo con prontitud y calidad las necesidades de las partes interesadas

Lo que no hago:

- ✓ Malgastar el recurso público.
- ✓ Postergar las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- ✓ Demostrar desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- ✓ Evadir mis funciones y responsabilidades.
- ✓ Trasladar los problemas y responsabilidades a otras dependencias, siempre aporto a la solución.

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

Lo que hago:

- ✓ 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.
- ✓ Actúo conforme a los procesos y procedimientos establecidos por el Instituto

Lo que no hago:

- ✓ promover y ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- ✓ Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- ✓ Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.
- ✓ Dar un trato inequitativo a nuestros usuarios y prelacones indebidas para favorecer alguna persona.

Aporte Idecasar :

Liderazgo: Es la condición humana que permite motivar y promover a los equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la misión de la entidad.

Lo que hago:

- ✓ Promuevo y motivo a mis compañeros de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y de la misión de la entidad.
- ✓ Influyo de manera positiva en mis compañeros de trabajo para sacar adelante iniciativas y proyectos.
- ✓ Contribuyo a generar buenas relaciones interpersonales y ambientes positivos de trabajo.

Lo que no hago:

- ✓ Utilizar mi capacidad de influencia en mis compañeros para obstaculizar el desarrollo de los planes y programas de la entidad.
- ✓ Aprovechar mi liderazgo para influir de manera negativa en mi equipo de trabajo.

Vocación de Servicio: Hace referencia al acto y a la consecuencia de servir. Actitud que está estrechamente vinculada a la predisposición de una persona para ayudar a los demás.

Lo que hago:

- ✓ Siempre estoy dispuesto a brindar colaboración a nuestros beneficiarios.
- ✓ Actúo de manera desinteresada
- ✓ Identifico al cliente para brindarle atención a su necesidad

✓ Siempre busco el bien común

Lo que no hago:

- ✓ No brindar ayuda.
- ✓ Prestar mis servicios por interés y conveniencia propia.
- ✓ Discriminar a las personas.

Trabajo en equipo: Aporto en mi equipo de trabajo lo mejor de mi conocimiento y experiencia en busca de un excelente resultado.

Lo que hago:

- ✓ Valoro las opiniones y experiencias de los miembros del equipo de trabajo.
- ✓ Hago parte activa de las labores y tareas con un sentido de colaboración con mis compañeros de trabajo.

Lo que no hago:

- ✓ Imponer opiniones o actuaciones al interior del equipo de trabajo sin atender otros puntos de vista.
- ✓ Trabajar de manera independiente, sin interacción y colaboración con y hacia los demás compañeros del equipo.

EL COMPONENTE DE BUEN GOBIERNO

El Buen Gobierno hace referencia al conjunto de principios, valores y buenas prácticas de gestión, con énfasis en los resultados, generando relaciones de confianza y respeto entre el Estado y los ciudadanos.

El Buen Gobierno del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecasar- es la garantía de poder servir a la comunidad de manera desinteresada y de manera oportuna con agilidad y que supone los derechos sobre como su razón de ser. A través de políticas incluyentes, busca el logro y los efectos sociales de su misión, con respuestas efectivas a las necesidades de la comunidad. Cuando hablamos de Buen Gobierno en Idecasar también nos referimos a una gestión con criterios de ética, integridad, transparencia y eficiencia; una gestión orientada a resultados, que respeta las normas establecidas. En el proceso de construcción y creación del Instituto se ha tenido en cuenta y se ha tenido la claridad de que la entidad requiere de

una estructura organizacional apropiada, que es necesario contar con personal directivo, profesional, técnico, calificado, con experiencia y con habilidades de liderazgo, para desarrollar efectiva y eficientemente sus funciones.

EL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR IDECESAR Y LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO

- El Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar está comprometida con la recuperación de la confianza ciudadana.
- Es una entidad que respeta las normas, promueve la cultura de la legalidad y de la integridad.
- Planea y ejecuta sus acciones y recursos de manera eficiente, eficaz y transparente.
- Prioriza y focaliza los recursos para evitar su dispersión.
- Establece resultados en términos de beneficios sociales, económicos y medioambientales de acuerdo con su misión.
- Define y ejecuta las intervenciones que sean necesarias para cumplir cabalmente las metas y los resultados esperados.
- Cuenta con una batería de procesos y procedimientos orientados a agilizar el funcionamiento de la entidad y las adecuadas respuestas a los ciudadanos y grupos de interés.
- Establece y previene los riesgos de gestión y los riesgos de corrupción a través de un auto control sólido, con el concurso de la Oficina de Control Interno.
- Implementa las mejores prácticas de información visible a la ciudadanía.
- Realiza rendición de cuentas a la ciudadanía.
- Cuenta con un plan de administración y desarrollo del talento humano, para garantizar la vinculación y permanencia de personal de altas calidades técnicas y humanas.
- Asegura el compromiso sincero de todos los funcionarios públicos y contratistas de la entidad.
- La administración es cercana al ciudadano, con servidores íntegros y comprometidos.
- Idecesar siempre está de cara a la comunidad, constantemente se hace participación en ferias y programas en barrios, comunas, de Valledupar y municipios del Departamento del Cesar.

ACTA DE COMPROMISO

Yo-----en mi condición de Servidor Público del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar me comprometo a:

1. Acoger El Código de Integridad y Buen Gobierno, expreso que los valores relacionados a continuación guiarán el desarrollo de mis funciones y mi quehacer cotidiano.

- Servicio
- Responsabilidad
- Lealtad
- Honestidad
- Respeto
- Productividad
- Solidaridad
- Pertenencia
- Justicia
- Tolerancia
- Compromiso
- Diligencia

2. Desempeñarme como servidor público, acorde con los valores éticos anotados y claramente descritos en el Código de Integridad y Buen Gobierno del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar.

3. Apropiar, interiorizar y aplicar en todo mí actuar el Código de Integridad y Buen Gobierno del Instituto para el Desarrollo del Cesar Idecesar

4. Promover y estimular permanentemente a mis compañeros de trabajo para que estos Valores Éticos, formen parte del trabajo diario de los servidores públicos de Idecesar.

5. Abstenerme de negociar la observancia de los valores que conforman este decálogo y exigir su fiel cumplimiento.

6. Erradicar de mis actividades toda práctica contraria al presente Código de Integridad y Buen Gobierno construido y adoptado por la Administración y Gerencia de Idecesar.

PROMOTOR DE LOS VALORES EN IDECESAR

La Imagen Institucional del Código de Integridad y Buen Gobierno y que representa los valores de los servidores públicos de Idecesar, es IDE es una figura humana de fácil recordación que identificará y animará a los servidores en la tarea de mantenerlos siempre presentes en todo su actuar. En nuestro Instituto reconocemos que IDE es un joven y gran líder promotor de los valores, el cual todos los trabajadores de Idecesar nos identificamos con su manera de ser, y de actuar, es un chico que sabe y conoce la importancia de poner en práctica en nuestra vida laboral y personal los valores, y los promociona constantemente.



HEINER ALBERTO ARAÚJO TAFÚR
Gerente.

“Los servidores públicos son personas que con su trabajo, ayudan al progreso y a sacar este país, y las Regiones adelante, hacen su labor con dedicación, pasión, y entrega.”

Lleva siempre este código léelo, entiéndelo, siéntelo, vívelo día tras día y ante todo lo más importante ponlo en práctica en nuestro Instituto.”

RESOLUCIÓN No 547 DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022

MEDIANTE LA CUAL SE ACTUALIZA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR - IDECESAR

El Gerente del Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales. establecidas en el artículo 209 de la Constitución y las conferidas en los numerales 6 y 22 del artículo 6 del Decreto 4108 de 2011, los artículos 2.2 22 2 1 y 2.2 22 3.3 del Decreto 1033 de 2015 modificados por el Decreto 1499 de 2017 y.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Constitución Política de Colombia en su artículo 209• establece "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes. Tendrá un Control Interno que se ejercerá en los términos que señale la ley'

2. Que, mediante el artículo 269 de la Constitución Política de Colombia se establece que "En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la [ley, la](#) cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas'.

3. Que, mediante la Ley 87 de 1993 *Por /a cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismo del estado y se dictan otras disposiciones*". se reglamentaron los artículos 209 y 269 de la Constitución Política antes citados.

4. Que mediante el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 *Por 81 cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario y Único del Sector de la Función Pública* , entre otros asuntos, se hizo necesario regular la organización de las Oficinas de Control Interno, su rol y actualizar lo relativo al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional frente a las nuevas tendencias internacionales en materia de auditoria interna y fortalecer el control interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, creando instancias de coordinación y articulación que permitan mejorar el ejercicio de la auditoria interna y la colaboración interinstitucional

5. Que la ética pública tiene como fin que quienes desempeñen funciones públicas cumplan cabalmente con los postulados y los mandatos de la Constitución y la Ley, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación al bien común.

6. Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, en lo relacionado con la integración de los Sistemas de Gestión como Política de Buen Gobierno indico que las políticas de Desarrollo Administrativo de la Función Pública y los demás [líderes se](#) denominara políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre [otras la](#) Política de Integridad para las entidades públicas.

7. Que el artículo 2 2.22_2 1 del Decreto 1063 de 2015. modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece como uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, *"Fortalecer el liderazgo y el alentó humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas'*, razón por la cual es importante fortalecer dentro de la entidad actitudes y comportamientos integras de los servidores públicos, en el desarrollo de sus funciones y actividades.

8. **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 desarrollo un código de tipo general que denominó 'Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG -Valores del Servicio Público - Código de Integridad', con la característica de ser general, en donde establecieron unos requisitos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. cada un de esos valores fueron incluidos con una línea de acción, quedando conformado por los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

9. Que el Instituto para el Desarrollo del Cesar-IDECESAR, realizó la armonización entre el Codigo de Integridad de la entidad y Los Valores

del Servicio Público-Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y se pudo constatar que los valores con los que se ha moldeado la cultura ética de la entidad no difieren de los valores establecidos como base por parte del DAFP.

10. Que conforme al Decreto Nacional 1499 de 2017 y a los parámetros del Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG deben hacer parte del engranaje de todas las entidades.

11. Que en consecuencia resulta imperativo para el Instituto para el Desarrollo del Cesar – Idecesar, adoptar la actualización del Código de Integridad.

12. Que lo anterior hará más fácil a los servidores públicos identificarse con dichos valores, hacerlos propios y lograr en los niveles Directivo, Asesor, Profesional y Asistencial, y en general en todas las personas que presenten sus servicios a IDECESAR comportamientos acordes con los lineamientos y valores que se describen en el Código de integridad.

13. Que en virtud de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la **ACTUALIZACIÓN** del Código de Integridad del Instituto para el Desarrollo del Cesar - Idecesar, el cual hace parte de la presente resolución e incluye entre otros, los elementos del Código del Servicio Público creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP denominado "*Valores del Servicio Público - Código de integridad*" como instrumento guía donde se establecieron unos requisitos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, con el fin de cumplir con la Misión, la Visión y los objetivos institucionales dentro del marco de integridad y legalidad.

ARTICULO SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Los valores contenidos en el Código de Integridad del Instituto para el Desarrollo del Cesar - Idecesar, deberán ser asumidos y cumplidos de manea consciente y responsable por todos los empleados de Planta y contratistas por prestaciones de servicio, en todos los niveles jerárquicos y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de las actividades programadas por la entidad para este fin.

ARTICULO TERCERO: La implementación, divulgación. Seguimiento, evaluación y fortalecimiento del Código de Integridad, se realizará de acuerdo

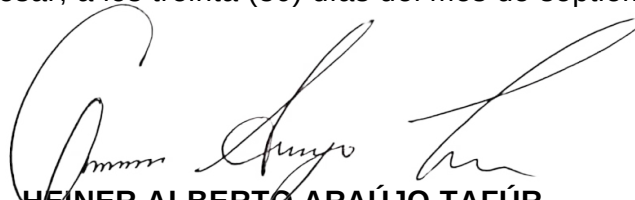
con los lineamientos establecidos por la Gerencia del Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR.

ARTÍCULO CUARTO: La actualización del Código de integridad del Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, se publicará en la página web y se divulgará a los colaboradores de la entidad por los medios de comunicación internos.

ARTÍCULO QUINTO: Vigencia: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás normas que le sean contrarias

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Valledupar Cesar, a los treinta (30) días del mes de septiembre de 2022.



HEINER ALBERTO ARAÚJO TAFÚR
Gerente - IDECESAR