



**Función Pública**

# **Integridad en el Servicio Público**

**Dirección de Empleo Público  
Departamento Administrativo de la Función Pública  
Marzo de 2024**



# Agenda

1. Marco General MIPG – articulación política Integridad

---
2. Marco conceptual Integridad en el Servicio Público

---
3. Marco Normativo relacionado con Integridad Pública

---
4. Aplicación Test de Integridad y acciones de mejora

---
5. Sesión de preguntas

---

# **01.**

## **Marco General MIPG – articulación política Integridad**



MIPG 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.

**mipg**

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

MIPG consolida, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente atendiendo la escala de cada ente territorial.



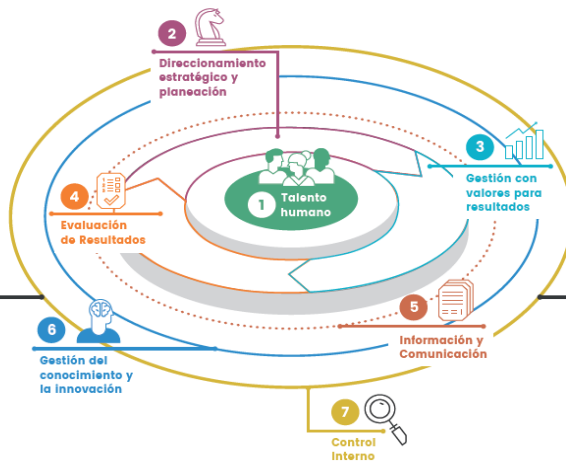
TODO INICIA CON  
LA CIUDADANÍA



Es nuestra misión como entidad identificar las oportunidades de mejora y enfocar nuestro trabajo en satisfacer las **NECESIDADES, PROBLEMAS Y GARANTIZAR LOS DERECHOS DE TODOS.**

## ¿Cómo Funciona?

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones. Cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional por área que permiten que se implemente el Modelo de manera adecuada y fácil.



## ¿Qué esperamos?

Resultados de la buena implementación



### Mayor Confianza

Seguridad en lo que hace la entidad



### Cambio Cultural

Mayor apropiación



### Eficiencia

Cumplir adecuadamente las funciones

## Generar resultados

que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio para generar valor público.



## Valor Público

Resultados observables y medibles que el estado debe alcanzar para dar respuesta a las necesidades o demandas sociales.



DIMENSIÓN 1

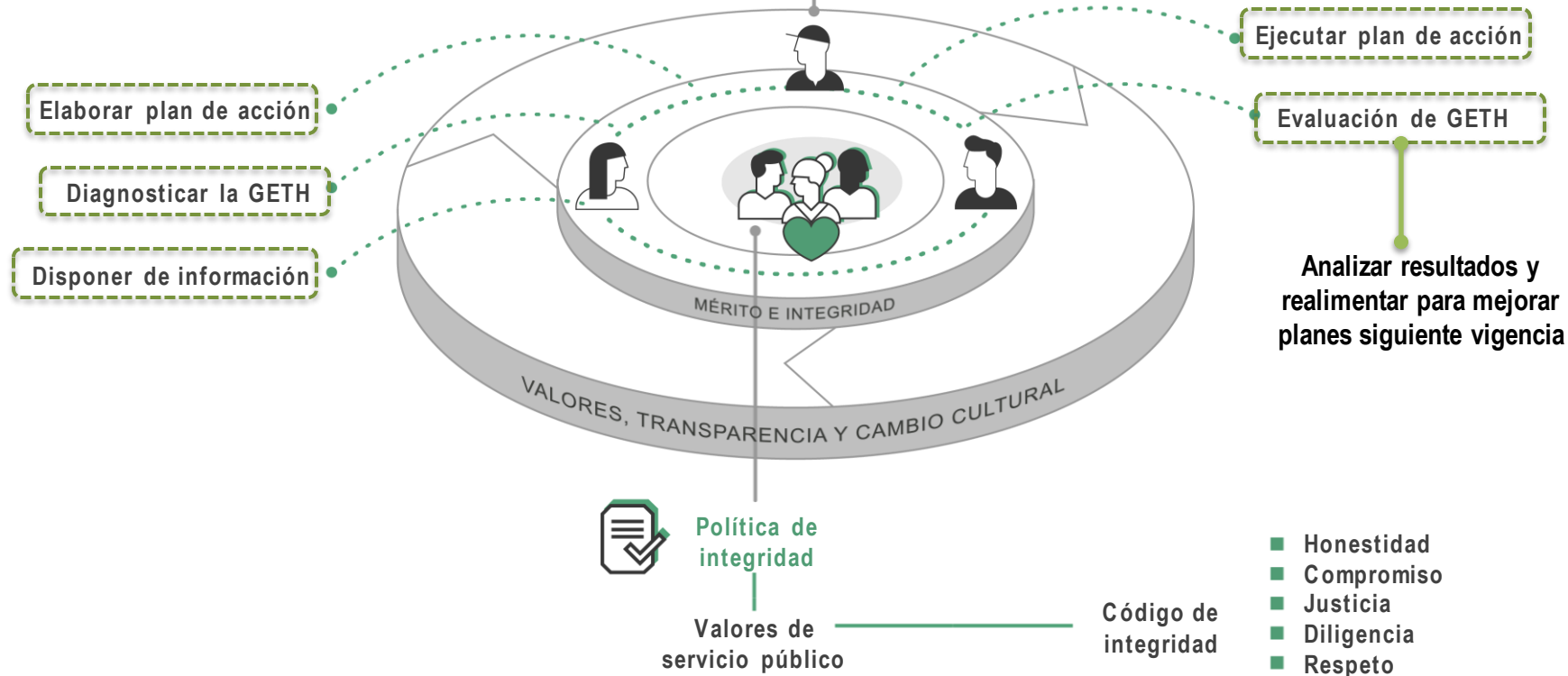
# Talento Humano



Política de gestión Estratégica  
del Talento Humano - GETH



Función Pública



Incremento en los índices de satisfacción de los  
Grupos de Interés con los servicios prestados por el Estado

Servidores públicos con un mayor nivel de  
bienestar, desarrollo y compromiso

Mayor Productividad del  
Estado

Incremento en los niveles de  
confianza del ciudadano en el Estado

Resultados  
Esperados

Modelo de Empleo Público

Objetivos del Modelo

Pilares



Mérito

Definición vacantes de  
carrera administrativa de  
los sistemas general y  
específico para adelantar  
los concursos de mérito



Competencias

Competencias del  
Servidor Público  
4.0. prioritarias



Desarrollo y  
Crecimiento

Impulsar, coordinar y ejecutar planes que  
mejoren el rendimiento, la formación,  
bienestar e incentivos de los servidores  
públicos  
sistema nacional de capacitación y el  
sistema de estímulos



Productividad

Aprendizaje de nuevas  
habilidades por  
cambios tecnológicos,  
regulatorios y otros



Gestión del  
Cambio

Aprendizaje de nuevas  
habilidades por  
cambios tecnológicos,  
regulatorios y otros



Integridad

Valores del Servicio  
Público que rigen y  
guían el ejercicio de las  
funciones de las  
servidoras y servidores



Diálogo y  
Concertación

Toma de decisiones  
concertadas con  
representantes de  
los servidores



Trasformación  
Digital

Automatización,  
inteligencia  
artificial.



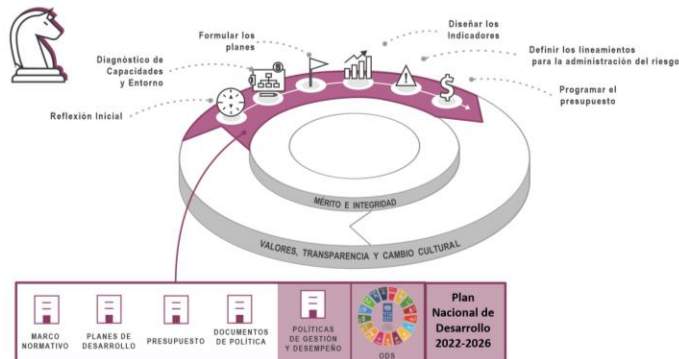
Para lograr una **Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)** se hace necesario **vincular desde la planeación estratégica institucional**, los planes y programas que materializan la gestión en esta materia, de manera que las áreas de talento humano o quienes hagan sus veces puedan ejercer un **rol estratégico** en el desempeño de las entidades, ya que es fundamental el apoyo y compromiso de la Alta Dirección.

## Habilitadores



### DIMENSIÓN 2

#### Direccionamiento estratégico y planeación



#### Gestión adecuada de la Información

Caracterización de los empleos: planta de personal, vinculación, desvinculación, situaciones administrativas.

- ✓ Administrador TH
- ✓ Administrador Jefe de Contratos



#### Formato Caracterización (ampliada información)

Caracterización de las servidoras y los servidores públicos: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros



# Plan Estratégico de Talento Humano y planes Decreto 612 de 2018

El **Plan Estratégico del Talento Humano** se materializa a través de **programas o proyectos** que permiten incorporar **líneas de acción** con los temas priorizados en cada vigencia para el cierre de brechas. De igual forma, deben articularse los lineamientos de política para el diseño de los Planes Institucional de Capacitación y Programas de Bienestar en la búsqueda de aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos, con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.



## Plan Estratégico de Talento Humano

### Decreto 612 de 2018\*

Planes en materia de TH que deben contar con líneas estratégicas de acción:

- ✓ Plan Anual de Vacantes.
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación – PIC
  - ✓ Planes de Incentivos Institucionales
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

### Articulación Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

- ✓ Incluir acciones relacionadas con el plan de formalización del empleo público

### Otros temas clave para la gestión del TH

- ✓ Integridad – Estrategia Anual
- ✓ Mérito: Concursos de méritos adelantados o requeridos.
- ✓ Gerencia Pública / Acuerdos de Gestión
- ✓ Evaluación Desempeño
- ✓ Registro y/o actualización información SIGEP II.

### Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

- ✓ Incluir los ejes temáticos para su despliegue en el Plan Institucional de Capacitación (PIC)

### Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Establecer a partir de los 5 ejes temáticos las acciones de Bienestar que atienda la complejidad de la entidad

\*Sin perjuicio de los demás planes que el Decreto establece

# **Estrategia Anual Política de Integridad Componentes - Acciones**



| Componente | Categoría                                      | Actividades de Gestión   |
|------------|--|--|
| Planeación | Diseño de la estrategia política de integridad | 1. Incorporar dentro del Plan Anual Institucional, la estrategia de la política de integridad que comprende acciones del código de integridad y la gestión del conflicto de interés y publicarla en el sitio web, en el Menú de Transparencia y Acceso a la Información Pública - Nivel 4: Planeación, Presupuesto e Informes. |
|            |  | 2. Incorporar en la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de interés.  |

| Componente                  | Categoría                                   | Actividades de Gestión   |
|-----------------------------|---|--|
| Condiciones institucionales | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | 3. Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de interés |
|                             |   | 4. Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de interés a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.   |

| Componente                  | Categoría                                   | Actividades de Gestión  |
|-----------------------------|---|---|
| Condiciones institucionales | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | 5. Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades. |
|                             | Procesos y procedimientos                   | 6. Mantener actualizada su información institucional.   |
|                             |   | 7. Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de interés en los procesos o dependencias.   |

| Componente                  | Categoría                 | Actividades de Gestión   |
|-----------------------------|---------------------------|--|
| Condiciones institucionales | Procesos y procedimientos | 8. Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.              |
|                             |                           | 9. Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de interés. |
|                             |                           | 10. Registro de conflicto de interés potencial   |

| Componente                  | Categoría                 | Actividades de Gestión   |
|-----------------------------|---------------------------|--|
| Condiciones institucionales | Procesos y procedimientos | 11. Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflicto de interés real, se realice de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”. |
|                             |                           | 12. Promover el uso por parte de las entidades de canales de denuncia frente a situaciones de conflictos de interés  |

| Componente                  | Categoría                        | Actividades de Gestión  |
|-----------------------------|----------------------------------|---|
| Condiciones institucionales | Procesos y procedimientos        | 13. Incluir de forma obligatoria, el Código de Integridad del Servicio Público, en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público de conformidad a lo señalado en la Ley 2016 de 2020. |
|                             | Uso de herramientas tecnológicas | 14. Habilitar herramientas tecnológicas para facilitar consultas sobre conflictos de interés.   |



| Componente | Categoría                      | Actividades de Gestión   |
|------------|--------------------------------|--|
| Pedagogía  | Sensibilización y capacitación | 15. Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización, relacionadas con la política de integridad, Código de Integridad del Servicio Público y Gestiones Preventivas en Conflicto de Interés.   |
|            |                                | 16. Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de interés, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional. |

| <b>Componente</b>        | <b>Categoría</b>   | <b>Actividades de Gestión</b>  |
|--------------------------|--|--|
| Pedagogía                | Sensibilización y capacitación   | 17. Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020, o generar otras opciones de capacitación. |
| Seguimiento y evaluación | Publicación y divulgación proactiva del registro de conflictos de interés de conformidad con la Ley 2013 de 2019 | 18. Identificar los servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019   |

En el marco de la Ley 2016 de 2020 “Por la cual **se adopta el código de integridad del Servicio Público** Colombiano” y del CONPES 4070 de 2021, que promueve la adopción del **enfoque de Estado abierto** como una forma de relacionamiento entre todos los actores de la institucionalidad pública y la sociedad, **la integridad se convierte en un elemento transversal** en el servicio público orientado a una transformación cultural que afiance el **cuidado de los recursos públicos, priorizando el interés general por encima de los intereses privados** y garantizando el diálogo con la ciudadanía como actor fundante del servicio público.

Transparentes,  
eficientes, abiertas y  
que rinden cuentas

comprometidos y  
probos

Participativos y  
corresponsables.





Todo servidor público debe comportarse dando estricto cumplimiento a la Constitución y a las leyes, y su labor cotidiana debe reflejar los valores del servicio público.

## VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Código de Integridad



RESPECTO



HONESTIDAD



COMPROMISO



JUSTICIA



DILIGENCIA



## VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

### Código de Integridad

Es un Código que reúne estos **5 valores** que junto a una **caja de herramientas** orientará, de manera pedagógica y con un enfoque preventivo, **nuestras acciones** como servidoras y servidores públicos, dándonos pautas concretas de cómo debe ser nuestro comportamiento en el ejercicio de nuestra labor.

Todo esto conducirá a **entidades más eficientes y transparente** que logren cumplir sus compromisos con las ciudadanías



<sup>1</sup> <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

# Integridad en el servicio público

## Temas y herramientas de articulación



### Conflictos de Interés

La **Ley 1952 de 2019**, artículo 44 del Código General Disciplinario señala: “*Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.*” Para su gestión se tener en cuenta lo establecido en la Ley 1437 de 2011, arts. 11 y 12.



### Reportes Altos Cargos

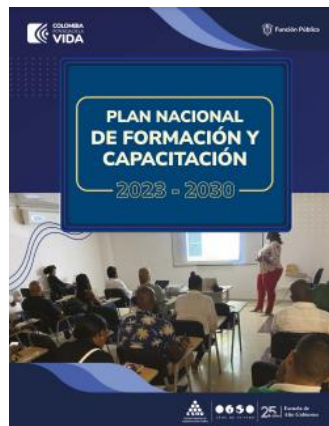
Cumplimiento **Ley 2013 de 2019** y **Decreto 830 de 2021** normas dirigidas las a la servidoras y servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados para que declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés. También para que se registren e identifiquen las Personas Expuestas Políticamente – PEP.

### Micrositio:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/inicio>

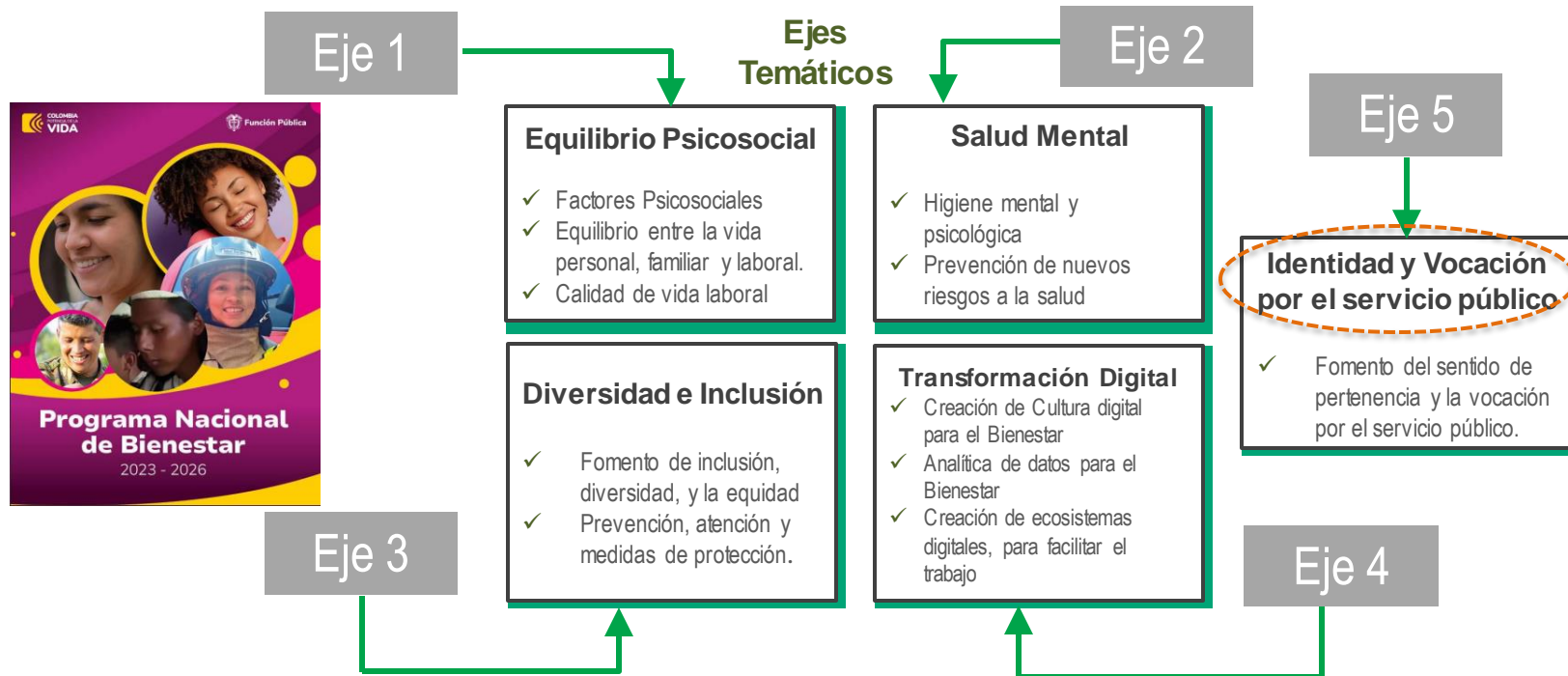
<https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/>

Presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, se determinan los ejes temáticos para la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación –PIC en todas las entidades.



Consulte el documento en: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Establece los ejes temáticos para que las entidades definan y desarrollen las iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con el fin de contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.



Consulte el documento en: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

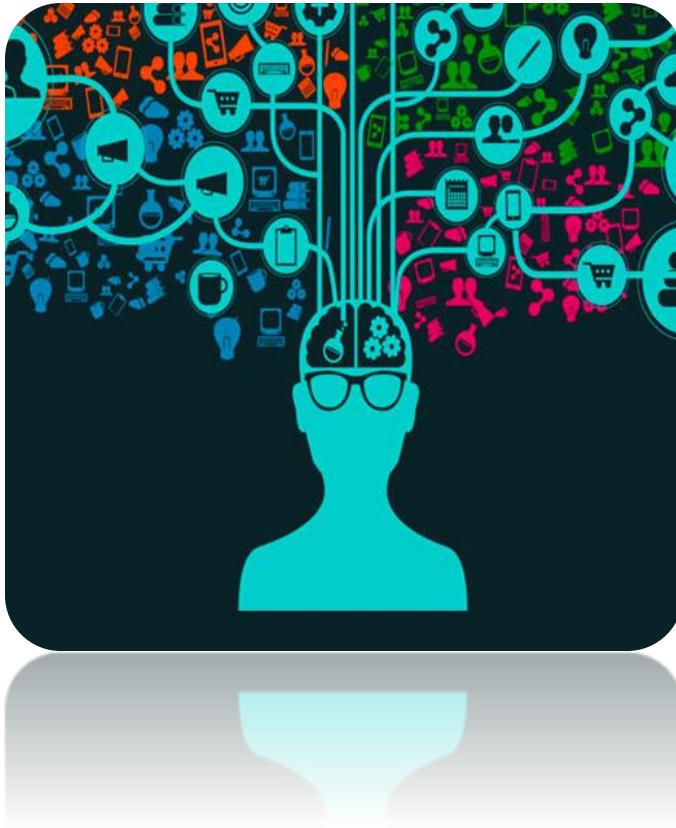




Nuevo modelo de gerencia pública Versión 2 - Enero de 2024  
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/detalle-publicacion?entryId=41419226>

## El Nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 está conformado por 4 niveles, así:

- **1. Gerentes Públicos:** El talento humano que es el centro del MIPG.
- **2. Ejes: Perfiles y competencias** de los gerentes públicos enfocadas a la ética e integridad, a las capacidades para inspirar e influir, asegurar la productividad y adaptarse a los constantes cambios.
- **3. Componentes:** Funciones de todo gerente público las cuales son análisis, planeación, organización, dirección y control.
- **4. Pilares:** A través de los cuales se materializa el actuar de los gerentes públicos y se evalúa su gestión sobre productividad social, construcción de integridad, gestión cultural y desarrollo de personas y equipos.



A través de los cuales se materializa el actuar de los gerentes públicos y se evalúa su gestión.

- Pilar 1. Productividad social
- **Pilar 2. Construcción de integridad**
- Pilar 3. Gestión cultural
- Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos



## Pilar 2. Construcción de integridad



- La valoración de **construcción de integridad** del gerente público 4.0 se realiza con base en los valores definidos en el código de integridad y su medición la deberá realizar el superior jerárquico en la evaluación de compromisos gerenciales y su peso ponderado será de **10%**.
- El Código de integridad del servicio público del Departamento Administrativo de la Función (DAFP) propone cinco valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, cuyo propósito es la construcción de integridad en lo público.
- En consecuencia, un gerente público 4.0 no solo debe cumplir con estos preceptos, sino que debe ser líder, inspirador, forjador, garante, promotor y educador a través del ejemplo cotidiano.

## Pilar 2. Construcción de integridad

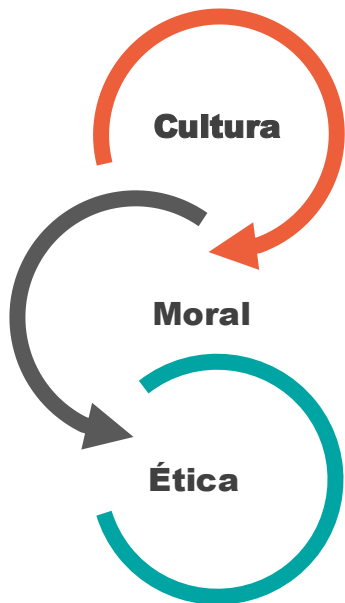
Ejemplo concertación de compromiso gerencial:

| <div>  <div> <b>Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales</b>  <b>Función Pública</b> </div> </div> |  |   |  |                              |   |
|--|--|---|--|------------------------------|---|
| No.  | Objetivos institucionales  | Compromisos gerenciales                                       | Indicador  | Fecha inicio-fin<br>dd/mm/aa | Actividades                                   |
| <b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>   |  |   |  |                              |   |
| <b>3</b>   | Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos. | Gestión de los riesgos de integridad en la Dirección Jurídica | % de cumplimiento de la gestión de los riesgos de integridad | 1/01/2024                    | Estudio del contexto interno y externo.       |
|  |  |   |  |                              | Identificación de riesgos de integridad.      |
|  |  |   |  |                              | Análisis y control de los riesgos.            |
|  |  |   |  |                              | Monitoreo y toma de decisiones oportunas.     |
|  |  |   |  |                              | Evaluación y retroalimentación de la gestión. |

# **02.**

## **Marco conceptual Integridad en el Servicio Público**





## ● Cultura

Conjunto de modos de vida, costumbres, conocimientos, desarrollo artístico, científico, industrial, en una época o grupo social.

Se refiere a los valores que comparten los miembros de un grupo, a las normas que acatan y a los bienes materiales que producen



Modos de vida de los miembros o grupos de una sociedad.

## ● Moral

Conjunto de creencias, costumbres, normas y valores que sirven de guía a la conducta individual en el marco de una cultura, sociedad o tradición determinada.

Es lo que permite distinguir lo bueno y lo malo dentro de un contexto específico.



## ● Ética

La ética nos adentra en el nivel de la reflexión crítica, nos ayuda a encontrar razones que bien, confirmen nuestros valores morales y deberes o, por el contrario, nos lleven a adoptar una perspectiva distinta



Reflexión o concepción, acerca de cuál es la mejor manera de vivir, cuál es el más adecuado sistema de costumbres o la más adecuada forma de vida.

## ? ¿Qué es la Integridad?

Comportamientos y acciones consistentes con un conjunto de principios y estándares morales o éticos que son adoptados tanto por individuos como por instituciones. La integridad **crea una barrera a la corrupción** (TRANSPARENCY INTERNATIONAL, 2022).



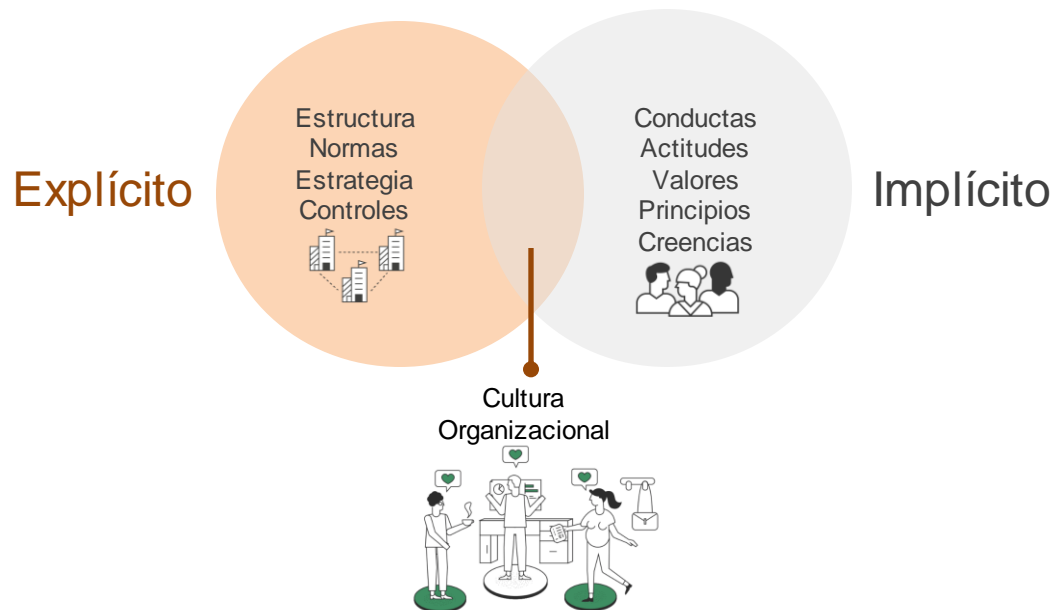
La **alineación** consistente con, y el **cumplimiento de, valores, principios y normas éticas compartidas**, para mantener y dar prioridad a los **intereses públicos, por encima de los intereses privados**. (OCDE, 2017).

## ? ¿Qué es la Integridad Pública?

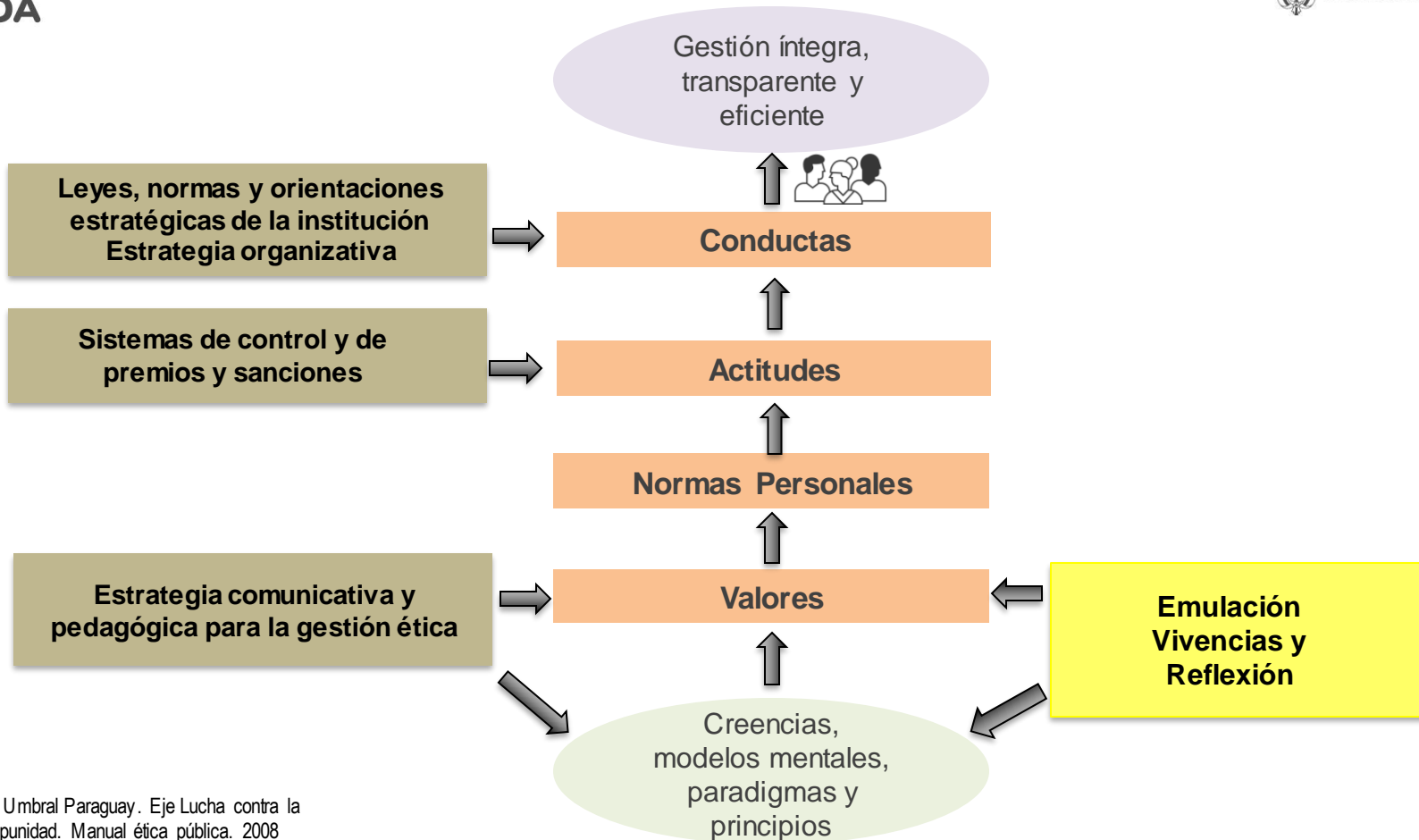
Integridad pública es la **conducta** de **servidoras y servidores** alineada a determinados valores, principios y estándares éticos que hacen posible que una organización cumpla su función **privilegiando el interés público por sobre el interés privado**. La integridad es fundamental para que la producción del valor público, tarea central en las instituciones administrativas y gubernamentales

Para acercar el tema de integridad pública se plantea la necesidad de establecer una intervención integral a la cultura organizacional, teniendo en cuenta dos niveles para su análisis así:

- ✓ Lo que la **organización** expresa en su **misión, visión, códigos, normas, y las prácticas organizacionales** (procedimientos, organigramas, conductas, tecnología), esto es manifestaciones **explícitas**.
- ✓ Lo que los **miembros de la organización** piensan y sienten (**implícito**), constituido por **creencias y valores** esenciales de las personas en la entidad.







Los códigos de conducta y los códigos de ética presentan e ilustran claramente los diversos marcos jurídicos y reglamentarios y son un instrumento útil para orientar la conducta.

## Códigos de Ética

Identifican los principios que guían el comportamiento.



## Códigos de Conducta

Aclaran las normas previstas y las situaciones prohibidas.



## Ejemplo:

El Código Internacional de Conducta para Funcionarios Públicos o el Código de Conducta Modelo del Consejo de Europa define lineamientos sobre cuestiones como:

- ▶ El conflicto de intereses.
- ▶ Los regalos y atenciones
- ▶ La obligación de denunciar las faltas de conducta
- ▶ El cohecho y otras formas de influencia indebida
- ▶ El uso de información en poder de las autoridades públicas

La mayoría de los marcos reglamentarios se sitúan entre ambas herramientas, que combinan los valores de servicio público con la orientación sobre cómo aplicar las normas y principios de conducta previstos. Dichas combinaciones encuentran un equilibrio entre la formulación de valores básicos generales y ofrecer a los funcionarios públicos un marco con el que apoyar la toma de decisiones cotidianas.



<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

## Valores del servicio público

Es un Código que reúne estos **5 valores** que junto a una **caja de herramientas** orientará, de manera pedagógica y con un enfoque preventivo, **nuestras acciones** como servidores, dándonos pautas concretas de cómo debe ser nuestro comportamiento en el ejercicio de nuestra labor.

Todo esto conducirá a **entidades más eficientes y transparente** que logren cumplir sus compromisos con los ciudadanos.



## 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.

## LO QUE NO HAGO

- › Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- › Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- › No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.



### 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.

## LO QUE NO HAGO

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No uso 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).
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

**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.

**LO QUE NO HAGO**

- › 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.
- › No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- › Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes



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.

## LO QUE NO HAGO

- › No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- › No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- › Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.



### DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

## LO QUE HAGO

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

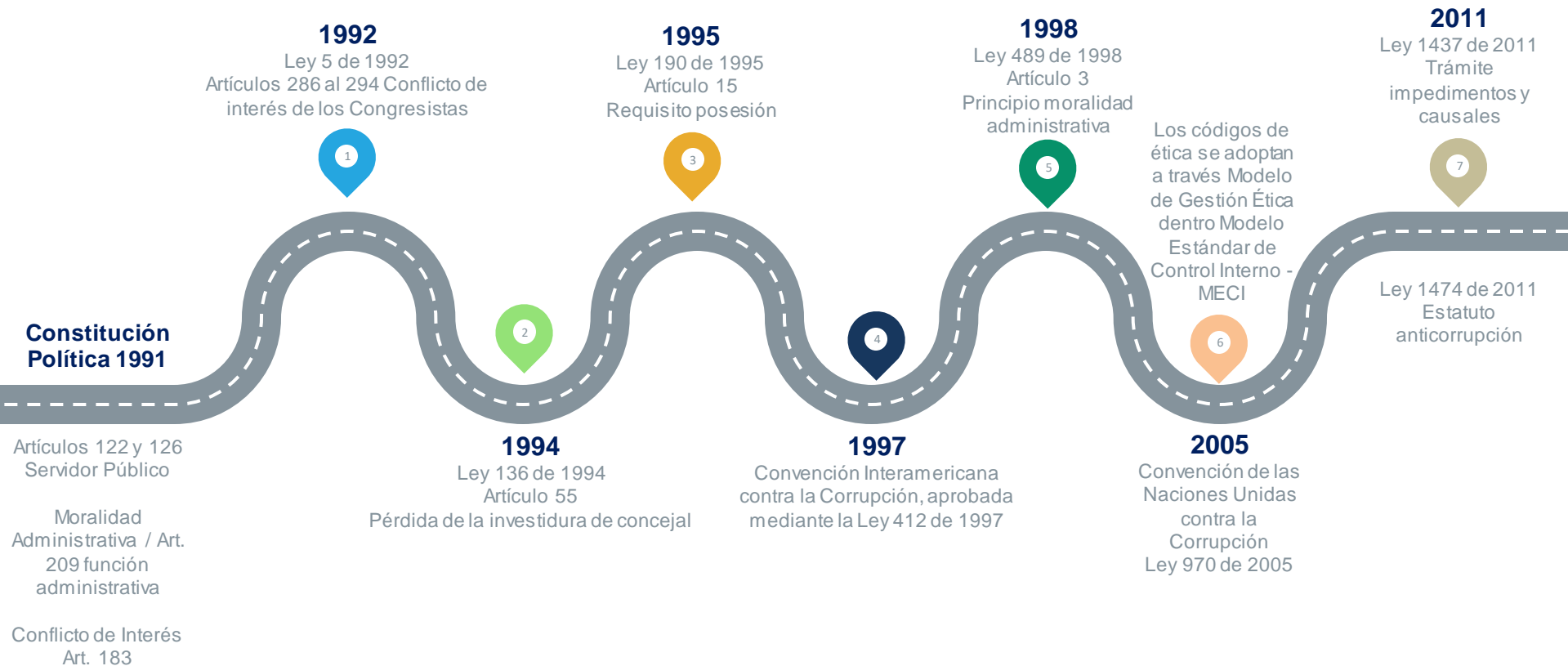
## LO QUE NO HAGO

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



# **03.** Marco Normativo relacionado con Integridad Pública







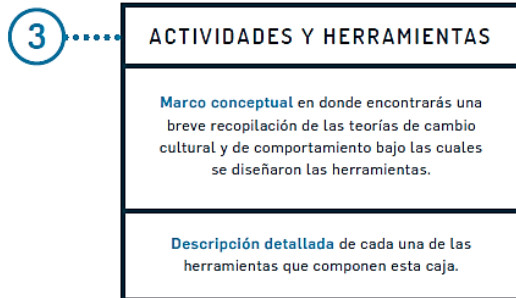


# 04.

## Aplicación Test de Integridad y acciones de mejora



## ¿Qué vas a encontrar?



## ¿Cómo están estructuradas las herramientas?

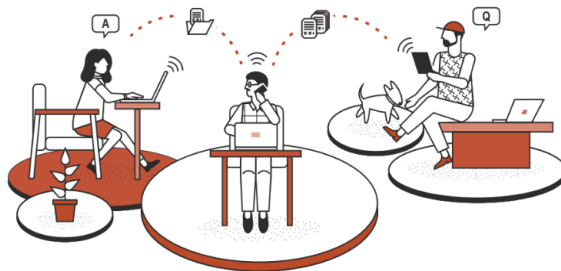
Basado en el Modelo de las 4 E's del instituto DEGRA de Inglaterra.

- HERRAMIENTAS DE ACTIVACIÓN
- HERRAMIENTAS DE FOMENTO
- HERRAMIENTAS EJEMPLIFICANTES
- HERRAMIENTAS DE COMPROMISO

Cada actividad cuenta con la explicación del objetivo de la herramienta, insumos necesarios y un paso a paso a modo de instrucciones.

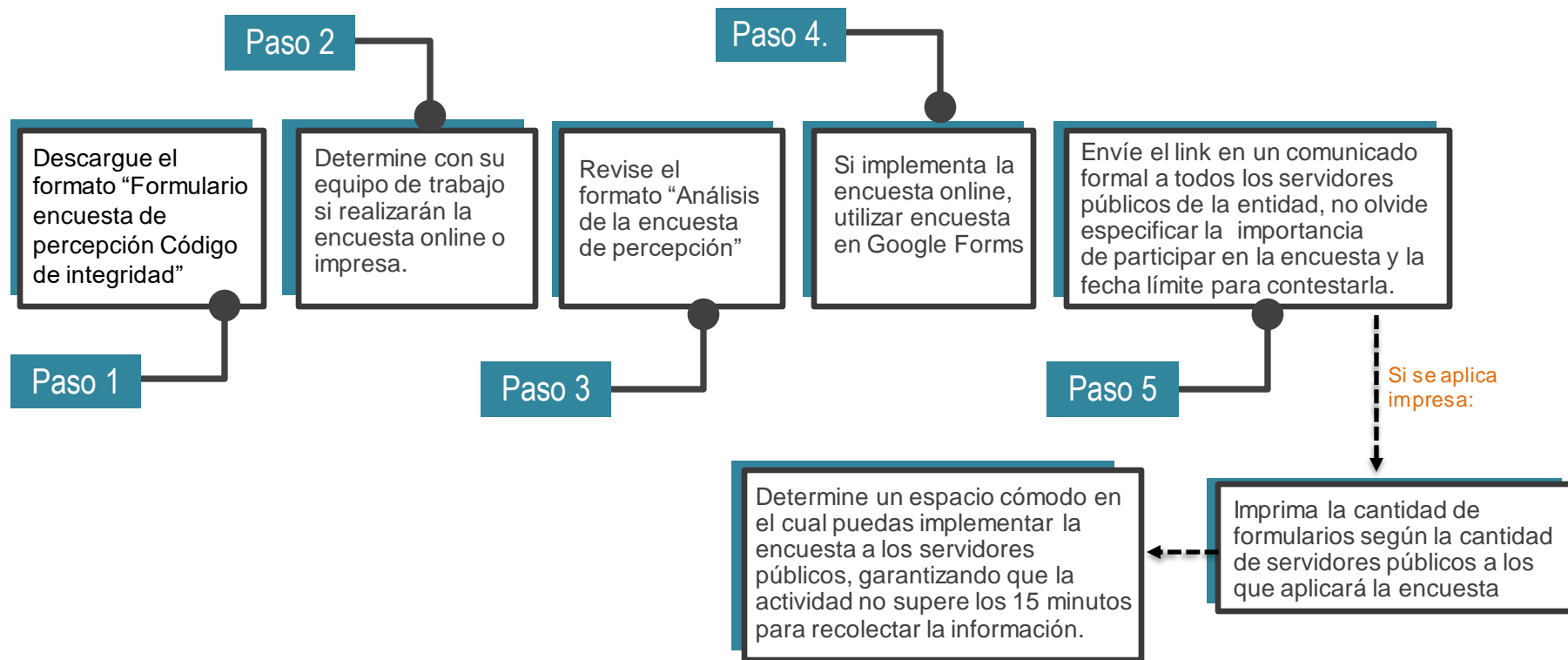
**Recuerda**, tienes total libertad de ajustar las herramientas según lo consideres pertinente o necesario, de manera que el paso a paso es sólo una guía.

El test de percepción permitirá por un lado, realizar un diagnóstico sobre la implementación del Código de Integridad, así mismo podrá aplicarse de forma periódica para medir la implementación del Código de Integridad, ya que a partir de sus resultados es posible establecer la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de la entidad donde labora, insumos esenciales para definir las intervenciones para mejorar la efectividad en la implementación del Código de Integridad.



**Objetivo:** Medir la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos.

# Pasos para la aplicación del test







## Alistamiento para la recolección de información



### Universo

Entendiendo que en la entidad pública laboran servidores públicos, personal contratado, se asume que todos ellos comprenden el universo poblacional de la respectiva entidad.



### Muestra

Para garantizar que los datos que arroje el diagnóstico sean confiables, se necesita recoger la opinión de una cantidad de trabajadores que desde el punto de vista estadístico, representen al conjunto de toda la población de la entidad



# Algunos aspectos técnicos a tener en cuenta



## Alistamiento para la recolección de información

**PO:** Población

**MU:** Muestra

| PO | MU | PO | MU | PO  | MU | PO  | MU | PO  | MU  | PO  | MU  | PO   | MU  | PO          | MU  |
|----|----|----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-------------|-----|
| 10 | 10 | 41 | 38 | 72  | 61 | 103 | 82 | 134 | 100 | 165 | 116 | 196  | 131 | 1001-1500   | 307 |
| 11 | 11 | 42 | 38 | 73  | 62 | 104 | 83 | 135 | 101 | 166 | 117 | 197  | 132 | 1501-2000   | 323 |
| 12 | 12 | 43 | 39 | 74  | 63 | 105 | 83 | 136 | 101 | 167 | 117 | 198  | 133 | 2001-2500   | 334 |
| 13 | 13 | 44 | 40 | 75  | 63 | 106 | 84 | 137 | 102 | 168 | 118 | 199  | 134 | 2501-3000   | 341 |
| 14 | 14 | 45 | 41 | 76  | 64 | 107 | 84 | 138 | 102 | 169 | 119 | 200  | 140 | 3001-3500   | 347 |
| 15 | 15 | 46 | 42 | 77  | 65 | 108 | 85 | 139 | 103 | 170 | 119 | 225  | 140 | 3501-4000   | 351 |
| 16 | 16 | 47 | 42 | 78  | 65 | 109 | 86 | 140 | 103 | 171 | 120 | 226  | 150 | 4001-5000   | 357 |
| 17 | 17 | 48 | 43 | 79  | 66 | 110 | 86 | 141 | 104 | 172 | 120 | 250  | 150 | 5001-6000   | 361 |
| 18 | 18 | 49 | 44 | 80  | 67 | 111 | 87 | 142 | 104 | 173 | 121 | 251  | 160 | 6001-7000   | 365 |
| 19 | 19 | 50 | 45 | 81  | 68 | 112 | 87 | 143 | 105 | 174 | 121 | 275  | 160 | 7001-8000   | 367 |
| 20 | 20 | 51 | 46 | 82  | 68 | 113 | 88 | 144 | 105 | 175 | 121 | 276  | 170 | 8001-9000   | 369 |
| 21 | 20 | 52 | 46 | 83  | 69 | 114 | 89 | 145 | 106 | 176 | 122 | 300  | 170 | 9001-10000  | 371 |
| 22 | 21 | 53 | 47 | 84  | 70 | 115 | 89 | 146 | 107 | 177 | 122 | 301  | 180 | 10001-11000 | 372 |
| 23 | 22 | 54 | 48 | 85  | 70 | 116 | 90 | 147 | 107 | 178 | 123 | 325  | 180 | 11001-12000 | 373 |
| 24 | 23 | 55 | 49 | 86  | 71 | 117 | 90 | 148 | 108 | 179 | 123 | 326  | 190 | 12001-13000 | 374 |
| 25 | 24 | 56 | 49 | 87  | 72 | 118 | 91 | 149 | 108 | 180 | 124 | 350  | 190 | 13001-14000 | 375 |
| 26 | 25 | 57 | 50 | 88  | 72 | 119 | 92 | 150 | 109 | 181 | 124 | 351  | 200 | 14001-15000 | 376 |
| 27 | 26 | 58 | 51 | 89  | 73 | 120 | 92 | 151 | 109 | 182 | 125 | 375  | 200 | 15001-16000 | 377 |
| 28 | 27 | 59 | 52 | 90  | 74 | 121 | 93 | 152 | 110 | 183 | 125 | 376  | 210 |             |     |
| 29 | 28 | 60 | 53 | 91  | 74 | 122 | 93 | 153 | 110 | 184 | 126 | 400  | 210 |             |     |
| 30 | 28 | 61 | 53 | 92  | 75 | 123 | 94 | 154 | 110 | 185 | 126 | 401  | 218 |             |     |
| 31 | 29 | 62 | 54 | 93  | 76 | 124 | 94 | 155 | 111 | 186 | 127 | 500  | 218 |             |     |
| 32 | 30 | 63 | 55 | 94  | 76 | 125 | 95 | 156 | 111 | 187 | 127 | 501  | 235 |             |     |
| 33 | 31 | 64 | 55 | 95  | 77 | 126 | 96 | 157 | 112 | 188 | 128 | 600  | 235 |             |     |
| 34 | 32 | 65 | 56 | 96  | 77 | 127 | 96 | 158 | 112 | 189 | 128 | 601  | 249 |             |     |
| 35 | 33 | 66 | 58 | 97  | 78 | 128 | 97 | 159 | 113 | 190 | 128 | 700  | 249 |             |     |
| 36 | 33 | 67 | 58 | 98  | 79 | 129 | 97 | 160 | 113 | 191 | 129 | 701  | 260 |             |     |
| 37 | 34 | 68 | 58 | 99  | 79 | 130 | 98 | 161 | 114 | 192 | 129 | 800  | 260 |             |     |
| 38 | 35 | 69 | 59 | 100 | 80 | 131 | 98 | 162 | 114 | 193 | 130 | 801  | 270 |             |     |
| 39 | 36 | 70 | 60 | 101 | 81 | 132 | 99 | 163 | 115 | 194 | 130 | 900  | 270 |             |     |
| 40 | 37 | 71 | 61 | 102 | 82 | 133 | 99 | 164 | 115 | 195 | 131 | 900  | 278 |             |     |
|    |    |    |    |     |    |     |    |     |     |     |     | 1000 |     |             |     |



### ... Ejemplo:

Una entidad conformada por **280 personas** (entre vinculados a la planta de personal y contratistas de apoyo). Según la tabla, el tamaño de la muestra es de **170**.

**Fuente:** Consejo Presidencial de Modernización de la Administración Pública. Programa Umbral Paraguay. Manual ética pública. 2008.



## Alistamiento para la recolección de información

Una vez determinada la muestra, se debe hacer una distribución proporcional, buscando garantizar que se asemeje a la manera como está distribuida la población en los diferentes niveles de los cargos de la entidad.

| Niveles Jerárquico Sistema General |
|------------------------------------|
| Directivo                          |
| Asesor                             |
| Profesional                        |
| Técnico                            |
| Asistencial                        |



## Ejemplo:

Una entidad conformada por **280 personas** (entre vinculados a la planta de personal y contratistas de apoyo). Según la tabla, el tamaño de la muestra es de **170**. En la entidad hay **12** personas en el nivel directivo, **16** asesores, **120** ocupan cargos de nivel profesional, **47** contratistas, **40** personas desempeñan cargos de nivel técnico y las restantes **45** son personal de nivel asistencial.

En términos porcentuales, el personal de esta Entidad está distribuido así:

4,2% en el nivel directivo;  
 5,7% en el nivel asesor  
 43% en el nivel profesional;  
 17% contratistas  
 15% en el nivel técnico; y  
 16% en el nivel de asistencial.

La muestra de **170** hay que distribuirla de la misma manera. Por lo tanto:

4,2% de 170= **7 directivos**;  
 5,7% de 170= **10 asesores**;  
 43% de 170= **73 profesionales**;  
 17% de 170= **29 contratistas**  
 14% de 170= **24 técnicos**; y  
 16% de 170= **27 asistenciales**.



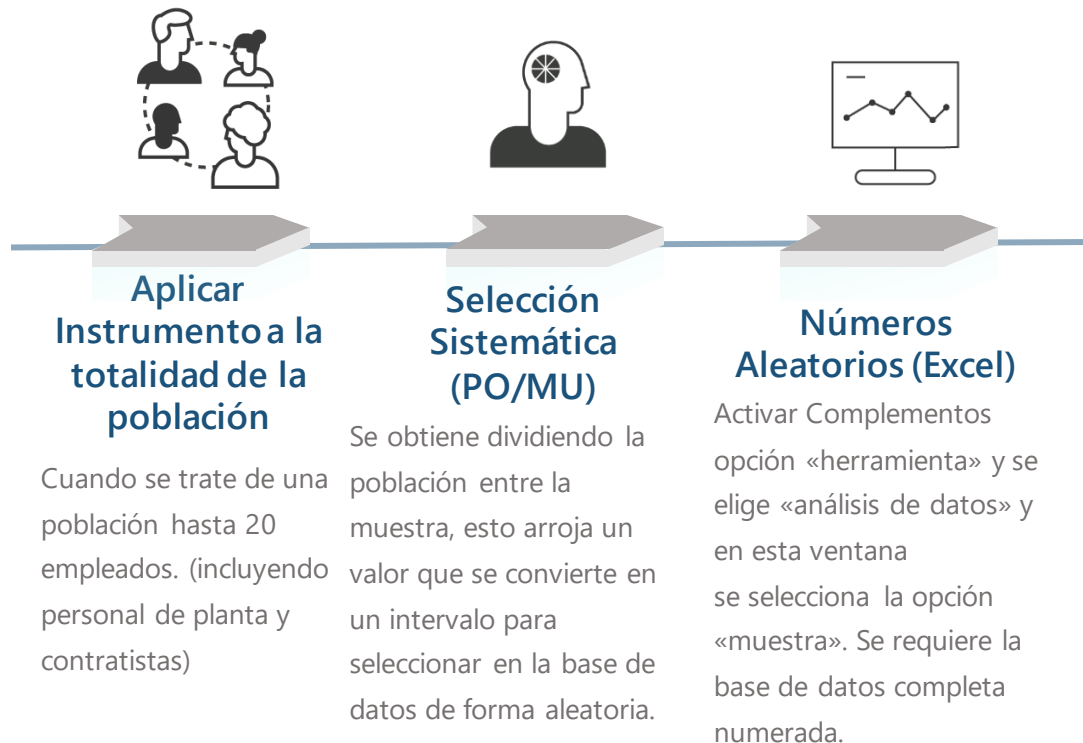
## Alistamiento para la recolección de información

Una vez determinada la distribución por nivel jerárquico con el número personas a encuestar, será necesario seleccionar a las servidoras y servidores de la base de datos general (planta y contratistas) a quienes se enviará el instrumento para su diligenciamiento.



### ... Ejemplo:

7 directivos;  
10 asesores;  
73 profesionales;  
29 contratistas  
24 técnicos; y  
27 asistenciales.



# Algunos aspectos técnicos a tener en cuenta



## Aplicación de la Encuesta y Procesamiento de Información



# Objetivo del Test de Integridad

Se busca conocer el **avance en la apropiación de los valores del Código de Integridad** en el Servicio Público, a partir de la **percepción que tienen las servidoras y servidores públicos y contratistas** en relación con su desempeño, el relacionamiento con sus compañeros, sus jefes y las ciudadanías, **en un ambiente laboral específico** que se depende de la cultura organizacional en cada entidad; se involucran aspectos de tipo normativo y de operación que se implican en la operación y función de las entidades públicas.



Se aplica **una percepción (personal)** que tienen las servidoras y los servidores públicos y contratistas, analizando, cómo se desarrolla en su desempeño cotidiano, cómo es el relacionamiento con sus compañeros y jefes, teniendo en cuenta algunos casos planteados o enunciados con afirmaciones que tienen que ver con las funciones que se desarrollan en cualquier entidad pública.



## Formulario forms:

[https://forms.office.com/Pages/ShareFormPage.aspx?id=wqoDVRV6r0a1ICpnWtHfFoi\\_EuBmQJHkGvf4Cd3Q75UMzFTOVbKVtJGUjk0MFM1UFc2NkRTQjJHNy4u&sharetoken=QpZ02qPctwm1kgKWGZxA](https://forms.office.com/Pages/ShareFormPage.aspx?id=wqoDVRV6r0a1ICpnWtHfFoi_EuBmQJHkGvf4Cd3Q75UMzFTOVbKVtJGUjk0MFM1UFc2NkRTQjJHNy4u&sharetoken=QpZ02qPctwm1kgKWGZxA)



**Descargar respuestas:** Descargue en archivo Excel las respuestas recolectadas a través del formulario forms.

| Id | Pregunta 1            | Pregunta 2            | Pregunta 3            | Pregunta 4            | Pregunta 5            | Pregunta 6            | Pregunta 7            |
|----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1  | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 2  | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 3  | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 4  | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 5  | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 6  | En Desacuerdo         | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 7  | De Acuerdo            | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 8  | De Acuerdo            | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 9  | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 10 | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 11 | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 12 | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
| 13 | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |



**Tabulación:** Utilice el archivo Excel formulado para la tabulación

| Columna1                 | Pregunta 1 | Pregunta 2 | Pregunta 3 | Pregunta 4 | Pregunta 5 | Pregunta 6 | Pregunta 7 |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo    | 20         | 22         | 24         | 2          | 20         | 19         | 2          |
| De Acuerdo               | 7          | 5          | 4          | 2          | 8          | 8          | 11         |
| En Desacuerdo            | 1          | 1          | 0          | 13         | 0          | 0          | 11         |
| Totalmente en Desacuerdo | 0          | 0          | 0          | 11         | 0          | 1          | 4          |
| <b>TOTAL</b>             | <b>28</b>  | <b>28</b>  | <b>28</b>  | <b>28</b>  | <b>28</b>  | <b>28</b>  | <b>28</b>  |



**Aplicación tabla resultados:** Se trasladaron los resultados tabulados manualmente, ya que el archivo no permite copiar y pegar masivo.



| N. DE PREGUNTA | RESPUESTA             |            |            |                          | SUMA DE RESPUESTAS |
|----------------|-----------------------|------------|------------|--------------------------|--------------------|
|                | totalmente de acuerdo | de acuerdo | desacuerdo | totalmente en desacuerdo |                    |
| 1              | 20                    | 7          | 1          | 0                        | 103                |
| 2              | 22                    | 5          | 1          | 0                        | 105                |
| 3              | 24                    | 4          | 0          | 0                        | 108                |
| 4              | 2                     | 2          | 13         | 11                       | 89                 |
| 5              | 20                    | 8          | 0          | 0                        | 104                |
| 6              | 19                    | 8          | 0          | 1                        | 101                |
| 7              | 2                     | 11         | 11         | 4                        | 67                 |
| 8              | 20                    | 6          | 2          | 0                        | 102                |
| 9              | 19                    | 7          | 1          | 1                        | 100                |
| 10             | 10                    | 4          | 6          | 8                        | 72                 |
| 11             | 2                     | 3          | 13         | 10                       | 90                 |
| 12             | 14                    | 9          | 4          | 1                        | 92                 |
| 13             | 11                    | 8          | 7          | 2                        | 84                 |
| 14             | 11                    | 6          | 10         | 1                        | 83                 |
| 15             | 2                     | 0          | 7          | 19                       | 99                 |
| 16             | 6                     | 13         | 8          | 1                        | 87                 |
| 17             | 1                     | 6          | 12         | 9                        | 85                 |
| 18             | 19                    | 7          | 1          | 1                        | 100                |
| 19             | 3                     | 8          | 11         | 6                        | 76                 |
| 20             | 9                     | 16         | 2          | 1                        | 89                 |
| 21             | 2                     | 0          | 9          | 17                       | 97                 |
| 22             | 1                     | 4          | 13         | 10                       | 55                 |
| 23             | 2                     | 3          | 14         | 9                        | 86                 |
| 24             | 3                     | 1          | 7          | 17                       | 94                 |
| 25             | 15                    | 11         | 1          | 1                        | 96                 |
| 26             | 22                    | 5          | 0          | 1                        | 104                |
| 27             | 16                    | 7          | 5          | 0                        | 95                 |
| 28             | 7                     | 5          | 10         | 6                        | 69                 |
| 29             | 12                    | 11         | 4          | 1                        | 90                 |
| 30             | 15                    | 9          | 3          | 1                        | 94                 |



| INDICADOR |                      | ESTADO DE LA ENCUESTA |
|-----------|----------------------|-----------------------|
| 1         | CODIGO DE INTEGRIDAD | 91%                   |
| 2         | HONESTIDAD           | 79%                   |
| 3         | RESPECTO             | 80%                   |
| 4         | COMPROMISO           | 78%                   |
| 5         | DILIGENCIA           | 76%                   |
| 6         | JUSTICIA             | 81%                   |

|                |    |
|----------------|----|
| TOTAL PERSONAS | 28 |
|----------------|----|



# Cálculo Indicadores y Resultados Finales

Haciendo uso del “Formato Análisis Encuesta”, se tabulan las encuestas y se calculan los indicadores y Resultados finales en semáforo así:

| Indicador            | Peso Relativo | Preguntas | Peso Relativo |
|----------------------|---------------|-----------|---------------|
| Código de Integridad | 100%          | 1         | 20%           |
|                      |               | 2         | 20%           |
|                      |               | 3         | 20%           |
|                      |               | 4         | 20%           |
|                      |               | 5         | 20%           |
| Honestidad           | 20%           | 1.1       | 4%            |
|                      |               | 1.2       | 4%            |
|                      |               | 1.3       | 4%            |
|                      |               | 1.4       | 4%            |
|                      |               | 1.5       | 4%            |
| Respeto              | 20%           | 2.1       | 4%            |
|                      |               | 2.2       | 4%            |
|                      |               | 2.3       | 4%            |
|                      |               | 2.4       | 4%            |
|                      |               | 2.5       | 4%            |
| Compromiso           | 20%           | 3.1       | 4%            |
|                      |               | 3.2       | 4%            |
|                      |               | 3.3       | 4%            |
|                      |               | 3.4       | 4%            |
|                      |               | 3.5       | 4%            |
| Diligencia           | 20%           | 4.1       | 4%            |
|                      |               | 4.2       | 4%            |
|                      |               | 4.3       | 4%            |
|                      |               | 4.4       | 4%            |
|                      |               | 4.5       | 4%            |
| Justicia             | 20%           | 5.1       | 4%            |
|                      |               | 5.2       | 4%            |
|                      |               | 5.3       | 4%            |
|                      |               | 5.4       | 4%            |
|                      |               | 5.5       | 4%            |



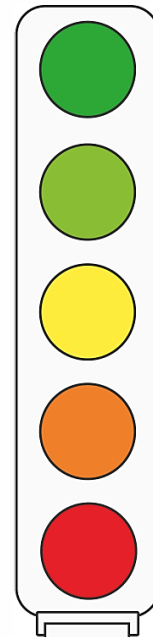
81- 100%

61- 80%

41- 60%

21- 40%

1 - 20%



## Muy Alto

¡Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.

## Alto

¡Vamos por buen camino! ¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?

## Medio

¡Hemos realizado un buen trabajo! Sin embargo falta medio camino por recorrer te recomendamos seguir trabajando en el tema de Integridad.

## Bajo

La receptividad en la implementación del Código de Integridad ha sido ineficiente, te recomendamos realizar más actividades que refuercen el interés y apropiación por la integridad.

## Muy Bajo

La implementación del Código de Integridad reforzar todas las actividades.

81- 100%  
61- 80%  
41- 60%  
21- 40%  
1 - 20%



## MUY BAJO

La implementación del Código de Integridad reforzar todas las actividades.



Los servidores públicos de tu entidad no están implementado el código de integridad en la cotidianidad.



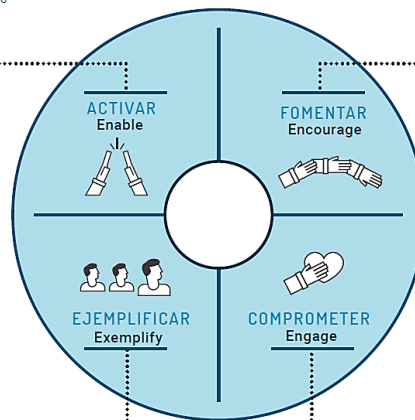
Se recomienda implementar acciones propuestas para **ACTIVAR** de la caja de herramientas.

## Modelo de las 4 Es

Nos basamos en el modelo de las cuatro "Es". Esta organización estatal del Reino Unido propone este modelo como un catalizador de cambios en percepciones y comportamientos de los seres humanos. El modelo se basa en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio.

Es a través de estas herramientas de activación que el servidor experimenta su primer contacto con el código, y empieza a vivirlo.

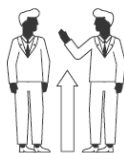
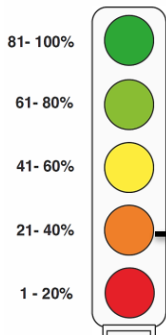
Esta categoría tiene dos dimensiones. La primera son las caras visibles de las entidades hacia la ciudadanía, es decir los directivos, quienes deben ser los principales embajadores de la integridad para todos; la segunda son las acciones y buenas prácticas que realizan entidades y servidores que ejemplifican de manera idónea el comportamiento de un excelente servidor público y que sirven como modelo para sus pares.



Si fomentamos el entendimiento a través de los incentivos correctos lograremos las transformaciones en actitudes, percepciones y comportamientos de nuestros servidores.

Con este tipo de acciones lo que se pretende es que las personas asuman un sentido de responsabilidad personal con los "Valores del Servicio Público".

# Análisis por cada Nivel



## BAJO

La receptividad en la implementación del Código de Integridad ha sido ineficiente, te recomendamos realizar más actividades que refuercen el interés y apropiación por la integridad.



Los servidores públicos de la entidad no están implementado el código de integridad en la cotidianidad.



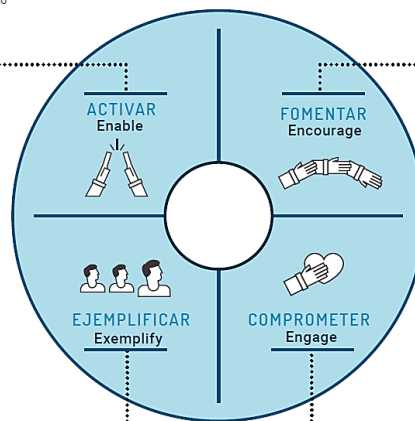
Se recomienda implementar acciones propuestas para **ACTIVAR y FOMENTAR** de la caja de herramientas.

## Modelo de las 4 Es

Nos basamos en el modelo de las cuatro "Es". Esta organización estatal del Reino Unido propone este modelo como un catalizador de cambios en percepciones y comportamientos de los seres humanos. El modelo se basa en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio.

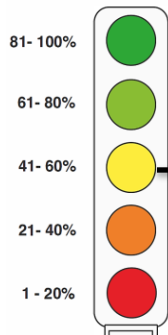
Es a través de estas herramientas de activación que el servidor experimenta su primer contacto con el código, y empieza a vivirlo.

Esta categoría tiene dos dimensiones. La primera son las caras visibles de las entidades hacia la ciudadanía, es decir los directivos, quienes deben ser los principales embajadores de la integridad para todos; la segunda son las acciones y buenas prácticas que realizan entidades y servidores que ejemplifican de manera idónea el comportamiento de un excelente servidor público y que sirven como modelo para sus pares.



Si fomentamos el entendimiento a través de los incentivos correctos lograremos las transformaciones en actitudes, percepciones y comportamientos de nuestros servidores.

Con este tipo de acciones lo que se pretende es que las personas asuman un sentido de responsabilidad personal con los "Valores del Servicio Público".



## MEDIO

¡Hemos realizado un buen trabajo! Sin embargo falta medio camino por recorrer te recomendamos seguir trabajando en el tema de Integridad.



Vamos por buen camino, pero falta trabajo por realizar. Aunque los servidores están implementado el código de integridad en su cotidianidad, todavía se requiere profundizar.



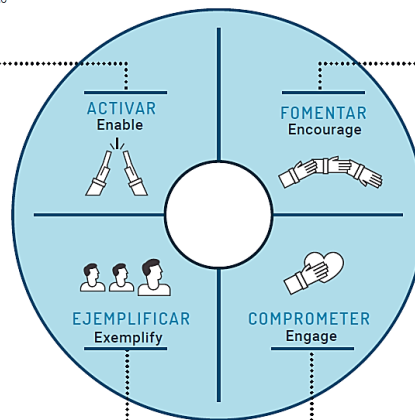
Se recomienda implementar acciones propuestas para EJEMPLIFICAR de la caja de herramientas.

## Modelo de las 4 Es

Nos basamos en el modelo de las cuatro "Es". Esta organización estatal del Reino Unido propone este modelo como un catalizador de cambios en percepciones y comportamientos de los seres humanos. El modelo se basa en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio.

Es a través de estas herramientas de activación que el servidor experimenta su primer contacto con el código, y empieza a vivirlo.

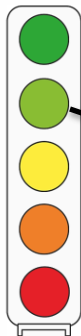
Esta categoría tiene dos dimensiones. La primera son las caras visibles de las entidades hacia la ciudadanía, es decir los directivos, quienes deben ser los principales embajadores de la integridad para todos; la segunda son las acciones y buenas prácticas que realizan entidades y servidores que ejemplifican de manera idónea el comportamiento de un excelente servidor público y que sirven como modelo para sus pares.



Si fomentamos el entendimiento a través de los incentivos correctos lograremos las transformaciones en actitudes, percepciones y comportamientos de nuestros servidores.

Con este tipo de acciones lo que se pretende es que las personas asuman un sentido de responsabilidad personal con los "Valores del Servicio Público".

81- 100%  
61- 80%  
41- 60%  
21- 40%  
1 - 20%



## ALTO

Vamos por buen camino! ¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?



Las actividades que has implementado con el código de integridad más la vocación de los servidores públicos de tu entidad muestran la interiorización del Código de Integridad.



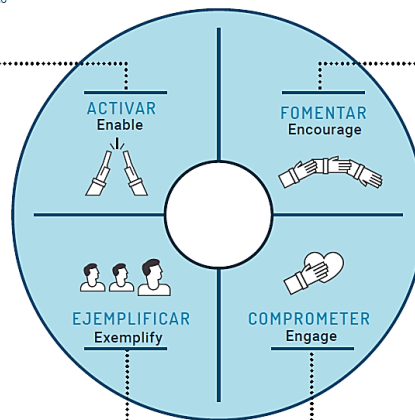
Se recomienda implementar acciones propuestas para COMPROMETER de la caja de herramientas.

## Modelo de las 4 Es

Nos basamos en el modelo de las cuatro "Es". Esta organización estatal del Reino Unido propone este modelo como un catalizador de cambios en percepciones y comportamientos de los seres humanos. El modelo se basa en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio.

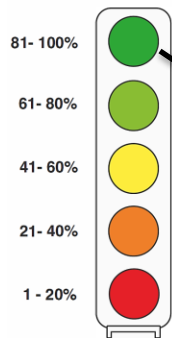
Es a través de estas herramientas de activación que el servidor experimenta su primer contacto con el código, y empieza a vivirlo.

Esta categoría tiene dos dimensiones. La primera son las caras visibles de las entidades hacia la ciudadanía, es decir los directivos, quienes deben ser los principales embajadores de la integridad para todos; la segunda son las acciones y buenas prácticas que realizan entidades y servidores que ejemplifican de manera idónea el comportamiento de un excelente servidor público y que sirven como modelo para sus pares.



Si fomentamos el entendimiento a través de los incentivos correctos lograremos las transformaciones en actitudes, percepciones y comportamientos de nuestros servidores.

Con este tipo de acciones lo que se pretende es que las personas asuman un sentido de responsabilidad personal con los "Valores del Servicio Público".



## MUY ALTO

¡Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.



Las actividades que has implementado con el código de integridad más la vocación de los servidores públicos de tu entidad muestran la interiorización del Código de Integridad.



Se recomienda avanzar en la implementación y capacitación del procedimiento o protocolo para la gestión preventiva de conflictos de interés.



## ¿Qué debo saber sobre conflictos de intereses?



Características del  
conflicto



Tipos de  
conflicto



¿Qué hacer ante un conflicto de  
intereses?



¿Cuándo  
ocurre?



Conflicto de intereses Vs  
Corrupción

**Micrositio:** <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>

# **05.** Sesión de Preguntas



**Muchas Gracias**



**Función Pública**

**Carrera 6 No. 12-62  
Bogotá, D.C. Colombia**

**Teléfono: 601 7395656**

**Fax: 601 7395657**

**Código Postal: 111711**

**Internet: [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)**

**Email: [eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)**