



POLÍTICA DE INTEGRIDAD



**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO**

Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias



CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1.0	Elaboración de Documento.

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO JURÍDICO	4
3. MARCO CONCEPTUAL	5
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.....	7
4.1 PLAN DE DESARROLLO “SALVEMOS JUNTOS A CARTAGENA, POR UNA CARTAGENA LIBRE Y RESILIENTE”	7
4.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	8



4.3 CÓDIGO DE INTEGRIDAD	8
4.4 PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA.....	9
5. ESTRUCTURA GENERAL DE LA POLÍTICA.....	9
5.1 DIMENSIÓN	9
5.1.1 Dimensión Talento Humano	10
5.1.2 Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación.....	11
5.2 DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA.....	12
5.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	12
5.4 PROPÓSITO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	12
5.4.1 Objetivo General.....	12
5.4.2 Objetivos Específicos	12
5.5 LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	13
6. RESPONSABLE	15
7. DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS	15

1. INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la consecución de su misión, visión y objetivos institucionales, ha elaborado esta Política de Integridad con el propósito de orientar el comportamiento de los servidores públicos en su ambiente laboral promoviendo la cultura organizacional, la transparencia y la eficiencia, logrando así una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos a la comunidad.

La Política de Integridad es una guía que va a permitir y facilitar que la entidad adopte un programa de integridad de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, estableciendo las estrategias para que los servidores públicos y contratistas de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias actúen y adopten comportamientos individuales de compromiso institucional en el entorno donde se desempeñan.

Resulta fundamental la implementación de esta Política y promover la integridad de los servidores públicos y contratistas que laboran en las diferentes Secretarías como una acción en favor de la sociedad, que genera credibilidad y valor en las acciones de la Administración Distrital.



2. MARCO JURÍDICO

NORMA	DESCRIPCIÓN
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.	Señala que son principios de la función administrativa: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (art. 3). Dispone que es prioridad del ejercicio de la función administrativa la búsqueda del interés general. (art. 4)
Ley 1437 de 2011 Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	Capítulo II. Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.
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 que tienen todas las personas, los procedimientos para el ejercicio y la garantía del derecho fundamental así como las excepciones a la publicidad de la información pública.
Ley 1952 de 2019 Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	El Código General Disciplinario (CGD) es la norma base para adelantar los procesos contra servidores públicos y algunos particulares que ejercen funciones públicas de manera permanente o transitoria, el cual entrará en vigor el 1º de julio del 2021, según el artículo 140 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.
Decreto Nacional 124 de 2016 Por el cual se sustituye el Título 4 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.
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 - MIPG, versión actualizada.
Decreto Distrital 1409 de 2018 Por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D.T. y C., se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan otras disposiciones.	Creación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño; integración y funciones; reuniones, quorum y decisiones; obligaciones de los integrantes; reuniones virtuales; apoyos técnicos para la implementación del MIPG y modificación del reglamento.



La Política de Integridad de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias también le apunta al cumplimiento del **Objetivo de Desarrollo Sostenible – ODS #16: Paz, Justicia e Instituciones sólidas**, el cual consiste en promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proveer acceso a la justicia para todos y construir instituciones efectivas, responsables e inclusivas en todos los niveles. La meta 16.5 de este objetivo es Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas y la meta 16.6 Instituciones eficaces, responsables y transparentes.

3. MARCO CONCEPTUAL

- **Código de Integridad:** Documento que contiene principios y valores que guían las conductas de los servidores hacia acciones morales, efectivas y transparentes, orientando el proceder y la conducta laboral de los funcionarios públicos en la tarea diaria de la Administración¹. Es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.²
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. En el orden territorial el representante legal de cada entidad definirá la conformación del Comité Institucional, el cual será presidido por un servidor del más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor. La secretaría técnica será ejercida por el jefe de la Oficina de Planeación, o por quien haga sus veces, en la entidad. (Decreto 1499 de 2017, artículo 1 (artículo 2.2.22.3.8)).
- **Conflicto de Intereses**³: El concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los cuales señalan que el conflicto surge “*cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público*”. No obstante, existen otras definiciones complementarias a este enfoque legal que amplían el marco de referencia y que son útiles para orientar la identificación del conflicto de intereses y su declaración como mecanismo de gestión preventivo del comportamiento de los servidores públicos.

En este sentido, la OCDE (2017) define el conflicto de intereses como “*un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales*”.

¹ Manual Operativo MIPG, versión 3, diciembre 2019.

² <https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes>

³ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2, julio de 2019, DAFP.



Por su parte, para la organización Transparencia por Colombia “*el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos*” (Transparencia por Colombia, 2014).

- **Corrupción:** El término proviene de la combinación de dos palabras en latín: romper y corazón. Ese sentido metafórico significa justamente la pérdida de la esencia de un objeto o valor. El CONPES 167 de 2013 define la corrupción como el uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado.
- **Dimensiones Operativas de MIPG:** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión está compuesto por siete (7) dimensiones y 18 políticas. Su monitoreo se realiza a través del Formulario Único de Avances en la Gestión – FURAG de manera periódica. Estas dimensiones son: 1) Talento Humano, 2) Direccionamiento Estratégico y Planeación, 3) Gestión con Valores para Resultados, 4) Evaluación de Resultados, 5) Información y Comunicación, 6) Gestión del Conocimiento y la Innovación, y 7) Control Interno.
- **Ética:** De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española, la ética es el “conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.”
- **Formulario Único de Reporte de Avances en la Gestión – FURAG:** Es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.⁴
- **Integridad:** De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española, integridad es la cualidad de íntegro, e íntegro se refiere a una persona recta, proba e intachable.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:** Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio⁵. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno.

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

⁴ <https://www.funcionpublica.gov.co/furag/#/>

⁵ Decreto 1499 de 2017, artículo 1 (artículo 2.2.22.3.2)



y adecuada. El MIPG incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

- **Política de Integridad:** Fue adoptada en Colombia mediante el Decreto 1499 de 2017. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace el Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público. Por ello deben existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos. Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública están: el código de integridad en el servicio público y la gestión de conflictos de intereses.⁶
- **Transparencia:** Principio de la administración pública, que propende por la democratización y libertad de acceso a la información y la inclusión ciudadana.⁷ De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española, transparente es “claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad.”
- **Valores:** Valor es una palabra que procede del latín valere y que en su significado original quiere decir “ser fuerte”. Se utiliza esta palabra para referirnos a los principios que los seres humanos utilizamos para convertirnos en mejores personas. Es decir, son cualidades de cada individuo que le llevan a comportarse de una forma determinada y que establecen sus prioridades en la vida. Así, los valores nos ayudan a elegir uno u otro camino en una situación determinada y nos permiten diferenciar entre lo que está bien y lo que está mal y decidir lo que debemos o no debemos hacer⁸. La Alcaldía Mayor de Cartagena cuenta con el Código de Integridad que contiene los principios y valores que guían la conducta de los servidores públicos.

4. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

4.1 PLAN DE DESARROLLO “SALVEMOS JUNTOS A CARTAGENA, POR UNA CARTAGENA LIBRE Y RESILIENTE”

La Política de Integridad se sustenta en el Plan de Desarrollo “Salvemos Juntos a Cartagena, por una Cartagena Libre y Resiliente”, que en su pilar estratégico 4: *Cartagena Transparente*, establece que se fortalecerá cada proceso administrativo de manera holística, con la defensa y protección del patrimonio público y el buen gobierno, logrando mayor seguridad y convivencia para todos, a través de la participación ciudadana efectiva en los ámbitos públicos. Este proceso implicará la recuperación de las finanzas públicas y el uso transparente de sus recursos, obteniendo una institucionalidad fortalecida y moderna en procura del bienestar colectivo.

⁶ Manual Operativo MIPG, versión 3, diciembre 2019. DAFP.

⁷ <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>

⁸ <https://eacnur.org/blog/valores-humanos>



Dentro de este pilar, la línea estratégica Gestión y Desempeño Institucional para la Gobernanza propende porque la inclusión, la equidad, el pluralismo, la transparencia y la eficacia fundamenten las bases de la administración en Cartagena, para facilitar la gestión sistémica de las entidades distritales en materia de gestión y desempeño fortaleciendo el talento humano con la modernización administrativa, agilizando las operaciones, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promoviendo la participación ciudadana que propicie una interrelación de la oferta social de la Alcaldía con las necesidades de los ciudadanos para lograr una mejor calidad de vida y mayor cobertura de servicios a la ciudadanía, favoreciendo la rendición de cuentas a los ciudadanos.

De igual manera, esta línea estratégica le apunta a visibilizar y publicar oportunamente la información relacionada con los procesos contractuales, que integre y consolide un proceso vigoroso de transparencia que coadyuve al rescate de la confianza ciudadana en las actuaciones de lo público, eliminando la corrupción.

4.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante Decreto Distrital 1409 de 2018. A través de este Decreto se establecieron los integrantes y las funciones del Comité; se definió lo concerniente a las reuniones, quorum y decisiones; se estableció las obligaciones por parte de los integrantes; y se establecieron los apoyos técnicos al Comité Institucional para la adecuada implementación del MIPG.

A nivel nacional, el Gobierno expidió el Decreto 1499 de 2017, por medio del cual adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público. Con fundamento en este Decreto, la integridad se considera el motor de la implementación del MIPG.

4.3 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Alcaldía Mayor de Cartagena, consciente que para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, sabe que es indispensable que los ciudadanos, los servidores y la entidad se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los funcionarios públicos y ciudadanos.

Este análisis dio paso al Código de Integridad, el cual fue diseñado y construido por servidores públicos de la Administración Distrital para ser aplicable a todos los funcionarios de planta y contratistas, con fundamento en la normatividad vigente y en las experiencias, opiniones y valores propios, que establecieron los parámetros de lo que se considera moralmente bueno, correcto y de debido proceder en las actuaciones con sus compañeros y hacia la comunidad, y de ellos hacia la entidad.



De esta manera, a través de programas de capacitación vivenciada con el personal de la entidad, se revisó y analizó los valores del Código de Ética vigente, que fueron identificados con los valores del Código de Integridad propuesto por el DAFP, para encontrar puntos en común y aspectos por complementar, lo cual finalmente llevó a definir los siguientes valores, que guiarán el desarrollo de funciones y quehacer cotidiano en cuanto al ser y el obrar de los servidores públicos y/o contratistas: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y Solidaridad.⁹

El Código de Integridad de la Alcaldía Mayor de Cartagena constituye la filosofía de todo aquel que esté vinculado o se vincule en un futuro al Distrito, con una nueva cultura y renovado sentido a la labor que adelantamos a favor del bienestar de la ciudadanía.¹⁰

4.4 PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

Principio conforme al cual toda la información en poder de los sujetos obligados definidos en esta ley se presume pública, en consecuencia de lo cual dichos sujetos están en el deber de proporcionar y facilitar el acceso a la misma en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley, excluyendo solo aquello que esté sujeto a las excepciones constitucionales y legales y bajo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley.¹¹

5. ESTRUCTURA GENERAL DE LA POLÍTICA

5.1 DIMENSIÓN

⁹ Código de Integridad, Alcaldía Mayor de Cartagena.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ley 1712 de 2014, Artículo 3.



5.1.1 Dimensión Talento Humano¹²

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor 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 ciudadanos.

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la Administración Distrital las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; *promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.*

¹² Manual Operativo MIPG, versión 3, diciembre 2019. DAFP.



La política de Integridad y la política de Gestión Estratégica de Talento Humano deben ponerse en marcha para el desarrollo de esta Dimensión.

Con esta dimensión, se logra cumplir con el objetivo central del MIPG: *“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”*.

5.1.2 Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación¹³

El Modelo Integrado de Gestión tiene como condición que las entidades tengan claro el horizonte a corto y mediano plazo que le permita definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor, así como fortalecer su confianza y legitimidad. La integridad y la legalidad son motores de implementación del MIPG; en ese sentido es fundamental que desde el momento del direccionamiento estratégico, y en la planeación, la Política de Integridad sea tenida en cuenta por la Administración Distrital.

Tal como se ha indicado anteriormente, *la apuesta por la integridad pública consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos*. así interacciones entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables. Esta interacción puede verse representada en el triángulo de la integridad que se presenta en el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Triángulo de la Integridad



Fuente: Función Pública 2017

¹³ Ibid.



Para las entidades, la integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, entre otros), de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores. En sentido de lo anterior, las acciones de integridad deberán verse reflejadas en los instrumentos de planeación estratégica del talento humano y en los componentes de los planes institucionales orientados a mejorar la relación del Estado con los Ciudadanos.¹⁴

5.2 DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias adopta de manera integral como principios rectores y valores de su actuar: *la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, la justicia y la solidaridad*, establecidos en su Código de Integridad, los cuales guían el proceder de sus funcionarios a acciones morales, efectivas y transparentes, orientando su conducta laboral en la tarea diaria de la administración, y permitiendo promover cada día la legitimidad y la credibilidad dentro de la comunidad.

5.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de Integridad de la Alcaldía Mayor de Cartagena aplica a todo aquel que esté vinculado o se vincule en un futuro al Distrito, ya sean servidores públicos o contratistas.

Esta Política orienta la gestión de dichos servidores públicos, contratistas y colaboradores en todos los niveles del Distrito, frente a los principios, valores y directrices institucionales, que regulan las relaciones laborales entre los mismos y de éstos con los usuarios de los servicios que presta para el logro de la misión, visión y el desarrollo integral de la ciudad a través del proceso administrativo, en aras de garantizar el bienestar de los ciudadanos.

5.4 PROPÓSITO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

5.4.1 Objetivo General

El propósito de la Política de Integridad es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de esta política en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Así mismo, establecer el Código de Integridad como una guía de comportamiento para los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, mediante la apropiación de valores orientada a mejorar la prestación de bienes y servicios y al aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad.

5.4.2 Objetivos Específicos

- Brindar orientaciones para la implementación de la Política y el Código de Integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

¹⁴ Manual Operativo MIPG, versión 3, diciembre 2019



- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas a mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en la entidad.
- Eliminar la aceptación social de los hábitos y comportamientos que infrinjan los valores del servicio público.
- Promover que el contacto de los servidores con la Política y el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellos reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que conduzcan a cambios de su comportamiento.
- Promover una sociedad pacífica e inclusiva para el desarrollo sostenible, proveer acceso a la justicia para todos y construir instituciones efectivas, responsables e inclusivas en todos los niveles.

Este último objetivo hace parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y corresponde al ODS #16, el cual establece en la meta 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas y la meta 16.6 Instituciones eficaces, responsables y transparentes. Estos objetivos se encuentran en el Plan de Desarrollo Distrital.

5.5 LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias ha definido las siguientes estrategias para la implementación de la Política de Integridad:

5.5.1 Código de Integridad. Este documento es la carta de navegación de las acciones cotidianas y de la toma de decisiones que los servidores públicos de la Alcaldía deben emprender; se constituye en la filosofía de todo aquel que esté vinculado o se vincule en un futuro al Distrito.

Es una herramienta que guía la cultura organizacional del Distrito hacia ambientes de cooperación, solidaridad, colaboración y transparencia en el manejo de los recursos públicos. Igualmente orienta la gestión de los servidores públicos en todos los niveles del Distrito, frente a los principios, valores y directrices institucionales, que regulan las relaciones laborales entre los servidores públicos y de estos con los usuarios de los servicios que presta, para el logro de la misión, visión y el desarrollo integral de la ciudad a través del proceso administrativo, en aras de garantizar el bienestar de los ciudadanos.

5.5.2 Estrategia de Comunicación. Bajo el lema “El valor soy yo”, esta estrategia tiene el objetivo de socializar la Política de Integridad al interior de la Alcaldía de Cartagena con el propósito de generar prácticas de transparencia y reconocimiento a los servidores públicos.

La estrategia de comunicación se desarrolla en tres pilares: Pedagogía, Comunicación y Sanción.



- a. *Pedagogía*: A través de este pilar se da a conocer qué es el Código de Integridad, su importancia y se pretende generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código, el cual debe darse a conocer en cada rincón de la Alcaldía.
- b. *Comunicación Interna y Externa*: Importante para recordar periódicamente los valores del Código de Integridad, tanto al interior de la entidad como a la ciudadanía.
- c. *Prevención y Denuncia*: A través de los canales que se determinen (línea telefónica, página web, etc.) se implementará un sistema integral de denuncias directas de hechos de corrupción que permita prevenir y denunciar hechos de corrupción de forma oportuna en la administración distrital.

Esta estrategia se trabajará de la mano con el área de Comunicaciones de la Alcaldía.

5.5.3 Estrategia de Reconocimiento: Héroes y Heroínas de Valor. Busca enaltecer a los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena que se destacan en el cumplimiento de los valores establecidos en el Código de Integridad.

5.5.4 Programa de Capacitación. La política de Integridad debe articularse con el Plan Institucional de Capacitación, de tal manera que se incluya en el mismo los temas de formación para afianzar en los servidores públicos de la Alcaldía el Código de Integridad y la Gestión de Conflicto de intereses. De igual manera, se establecerán alianzas con otras dependencias, con el fin de lograr una mayor cobertura.

5.5.5 Gestión de Conflicto de Intereses. A través de esta estrategia se brindarán orientaciones, directrices y herramientas a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.

Las situaciones de conflicto de interés se han limitado a un marco legal, la cotidianidad del servicio público requiere un marco más amplio y enfocado hacia lo preventivo. Por tal razón, la Alcaldía implementará estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.

Para el éxito en la implementación de esta estrategia se requiere trabajar articuladamente con otras áreas del Distrito como Control Disciplinario e Informática.

5.5.6 Articulación con la Política de Transparencia. Es importante que la Política de Transparencia articule sus acciones con la de Integridad, de manera que lo que se ha venido realizando y continuará llevándose a cabo apunte conjuntamente al logro de los objetivos: Un ser ÍNTEGRO cuyos actos sean TRANSPARENTES.

5.5.7 Canales de consulta y de denuncia. Esta estrategia es necesaria en la gestión de conflictos de interés para lo cual se establecerán canales de consulta y orientación articulados con acciones preventivas, y canales de denuncia y seguimiento que faciliten



la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés.

Dentro de esta estrategia, la Alcaldía se asegurará de implementar mecanismos para facilitar al ciudadano el reporte de posibles conflictos de interés respecto a las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias.

6. RESPONSABLE

Director Administrativo de Talento Humano.

7. DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS

- Plan de Desarrollo “Salvemos Juntos a Cartagena, por una Cartagena Libre y Resiliente”
- Herramientas de análisis de comportamiento
- Plan de Acción Política de Integridad
- Código de Integridad
- Plan Estratégico de Talento Humano

WILLIAM DAU CHAMAT
Alcalde Mayor de Cartagena

Aprobado en Acta del Comité de Gestión y Desempeño No. 05 del 23 del Octubre de 2021