



PROCESO:	E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	TRD:	95.1	PÁGINA:	1 de 4
CÓDIGO:	MDN-COGFM-E01-ESDEG-FU.95.1-18	VERSIÓN	1	VIGENTE A PARTIR DE:	29/AGO/2018

Nombre de la Política	Fecha Aprobación (dd/mm/aa)	Proceso-Dependencia Responsable de la Política
Política de Integridad ESDEG	30/08/18	A01 Gestión Talento Humano

POLÍTICA

(Redacción concreta de la intención Institucional de la Política /qué/)

La Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" como Institución de Educación Superior, se compromete desde la Alta Dirección en prevenir la corrupción y Promover la transparencia de nuestros servidores públicos con vocación, capacidad de servicio y con herramientas para la solución de problemas de la población objeto (caracterización de usuarios).

OBJETIVO (s) DE LA POLÍTICA

(Finalidad (es) de la política /para qué/)

1. Promover el Código de Integridad, con el fin que el funcionario público de la ESDEG, interiorice la transparencia y la ética pública.
2. Sensibilizar a los servidores públicos sobre la responsabilidad de sus funciones ante la población objeto (caracterización de usuarios).
3. Interiorizar y fortalecer las prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.
4. Evaluar el grado de interiorización del código de integridad del funcionario público de la ESDEG

MARCO CONCEPTUAL DE LA POLÍTICA

(conceptos que fundamentan la política)

1. Cambio cultural: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos, DAFP Manual de Implementación Código de Integridad, 2017
2. 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, DAFP Manual de Implementación Código de Integridad, 2017
3. 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, DAFP Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.
4. 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. DAFP Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005.

5. **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. 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. USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.
6. **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. USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.
7. **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 Integridad Personal: prácticas y comportamientos ejemplares basados en valores cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. DAFP. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.
8. **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. DAFP. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.
9. **Principios y Valores:** Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta DRAE (Diccionario de la Real Academia Española). 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 adhieren. 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 transgresión o negociación. USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.
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.....

FUNDAMENTO LEGAL DE LA POLÍTICA

(Relación de las normas y lineamientos que sustentan la política, incluidas las propias de la ESDEG)

1. Ley 489 del 29/12/1998 "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)"
2. Ley 1474 de 2011 del 12/07/2011 "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.
3. Ley 1712 del 06/03/2014 "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.
4. Decreto 1499 de 11/09/2017 "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"

ALCANCE DE LA POLÍTICA

(Identifique a quien va dirigida y la cobertura de aplicación de la Política)

La presente política es aplicable a todo el personal que labora en la ESDEG, de acuerdo con el grupo de valor y/o grupo de interés que le compete.

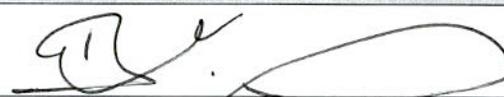
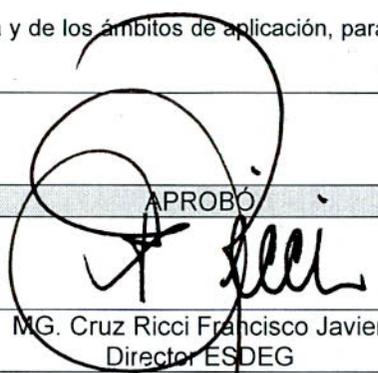
ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

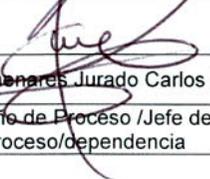
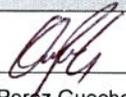
(Identifique el Proceso, aspecto o función sustantiva de la educación y defina las estrategias necesarias para implementar la Política que asegure su articulación con el Planeamiento Estratégico de la ESDEG)

1. Elaborar diagnóstico sobre la implementación del código de integridad en la Escuela Superior de Guerra de conformidad con los lineamientos DAFP, MIPG y la Política de Gestión del Riesgo – ESDEG y socializar los resultados.
2. Elaborar plan anual para la revisión e implementación del código de integridad en la ESDEG que contenga las estrategias, objetivos, y responsables para desarrollar las actividades de sensibilización, inducción, reinducción, canales de comunicación, recursos y metodología así como la generación de espacios de retroalimentación con los servidores públicos y los mecanismos de seguimiento.
3. Desarrollar el plan de implementación del código de integridad según las actividades planificadas y criterios MIPG.

INSTRUCCIONES RELACIONADAS CON LA POLÍTICA
(Tenga en cuenta para tramitar y asegurar la implementación de la Política)

1. Para las iniciativas de Política Institucional de Gestión, debe observarse:
 - a) Formulación, por parte de la dependencia, proceso o responsable de la dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
 - b) Validación, a través de Planeación Estratégica.
 - c) Aprobación, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
2. En coherencia con los ámbitos de aplicación de la política, el proceso/dependencia responsable de la misma, debe proponer las acciones/actividades de implementación de la política, con una línea de tiempo hasta de cuatro años, identificando para cada vigencia las acciones/actividades a cumplir con los procesos/dependencias que deban estar comprometidos.
3. Las acciones/actividades de implementación de la política, quedarán registradas en los respectivos planes de acción y articulados con el planeamiento estratégico de la ESDEG.
4. Planeación Estratégica efectuará el seguimiento y evaluación estratégica en el contexto de implementación de la Política y de los ámbitos de aplicación, para proponer los ajustes que se consideren necesarios.

VISTO BUENO	REVISÓ	APROBO
		
CR. Salgado Romero Luis Fernando Jefe Planeación Estratégica	BGCIM. Hernandez Duran Oscar Eduardo Subdirector ESDEG	MG. Cruz Ricci Francisco Javier Director ESDEG

ESTRUCTURO	VALIDACIÓN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	REVISIÓN JURÍDICA	ACTO ADMINISTRATIVO VOLUNTAD INSTITUCIONAL SOBRE LA POLÍTICA
			Acta 1199-MDN-COGFM-JEMCO-ESDEG-PLAES-2.25 de fecha 08 de agosto 2018
CR. Colmenares Jurado Carlos Fidel Dueño de Proceso /Jefe de proceso/dependencia	CR. (Rva. Act.) Canales Rodriguez Mario Fernando Asesor Planeación Estratégica	TE. Perez Guecha Andrea Del Pilar Jefe Juridica	Aprobación: Comité Institucional de Gestión y Desempeño