

2025

POLITICA DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

Caja de
Previsión Social
Municipal

CPSM

Versión 1

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

Dirección General
Alejandra Serrano R.

Gestión Recurso Humano
Adriana Carreño Sánchez

Gestión de Calidad
Liliana M. Delgado Castellanos

	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Código: GH-P002	
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Versión: 1	Pág. 1 14
		Fecha Aprobación: 20/02/2025	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO	2
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
3. ALCANCE	3
4. MARCO NORMATIVO	3
5. DESCRIPCIÓN POLITICA DE INTEGRIDAD	3
ESTRATEGIAS	4
6. ARMONIZACIÓN DEL CODIGO DE ÉTICA Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD	7
VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO	8
HONESTIDAD	8
JUSTICIA	9
DILIGENCIA	9
COMPROMISO.....	9
RESPETO	10
VALORES INSTITUCIONALES	10
EFECTIVIDAD	11
RESPONSABILIDAD	11
TRANSPARENCIA.....	11
TOLERANCIA	11
SOLIDARIDAD	12
DIÀLOGO	12

	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Código: GH-P002	
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Versión: 1	Pág. 2 14
		Fecha Aprobación: 20/02/2025	

1. INTRODUCCIÓN

La Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la consecución de su misión, visión y objetivos institucionales en búsqueda de mejorar continuamente el servicio que presta, elabora esta política de integridad con el fin de orientar el comportamiento de los servidores públicos en su ambiente laboral promoviendo la cultura organizacional, la transparencia y eficiencia, dando así una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos a la comunidad.

Cabe resaltar que esta política busca generar sensibilización del personal para que adopte prácticas éticas y continuar de una forma más pedagógica y participativa con esta labor, puesto que es un deber y un compromiso asumir un rol de transparencia como servidores y colaboradores de una Entidad pública.

2. OBJETIVO

Garantizar el fomento y promoción del código de integridad, evitando y gestionando adecuadamente los conflictos de interés, comprometidos así a servir al interés público por encima de cualquier beneficio personal o grupal.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Diseñar estrategias que permitan la ejecución de la política.
- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Garantizar que los funcionarios actúen con veracidad y sinceridad en todas sus acciones
- Asegurar que los funcionarios actúen de manera responsable y sostenible, teniendo en cuenta el impacto de sus acciones en la sociedad.

 <p>ALCALDÍA DE BUCARAMANGA</p> <p>Caja de Previsión Social Municipal</p>	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Código: GH-P002	
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Versión: 1	Pág. 3 14
		Fecha Aprobación: 20/02/2025	

3. ALCANCE

La política de integridad se aplica a todos los funcionarios, contratistas, colaboradores y terceros que interactúan con la entidad, sin importar su nivel jerárquico o área de responsabilidad.

4. MARCO NORMATIVO

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

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.

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 Decreto 1499 de 2018: por medio del cual se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Ley 1437 de 2011: "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"

Ley 2013 de 2019: "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés."

5. DESCRIPCIÓN POLITICA DE INTEGRIDAD

La Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga en aras de garantizar la excelencia en el servicio en todas sus áreas y dependencias, velara porque sus funcionarios y colaboradores estén libres de presiones internas y externas que puedan afectar de forma negativa la calidad e idoneidad de su trabajo y el producto del mismo para con la comunidad, entidades y entes de control.

	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Código: GH-P002	
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Versión: 1	Pág. 4 14
		Fecha Aprobación: 20/02/2025	

Los productos y servicios que prestará la entidad siempre se brindaran siguiendo los principales valores que deben adoptar la entidad con el objetivo de orientar la integridad del comportamiento del servidor público frente a los grupos de valor.

Por lo cual para el desarrollo de la Política de Integridad la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga establece las siguientes estrategias.

ESTRATEGIAS

COMPONENTE	ACTIVIDADES DE GESTIÓN
Planeación	Elaborar el autodiagnóstico del estado de los elementos de la política de integridad pública (Código de integridad y conflicto de interés)
	Establecer equipos de Integridad para la realización de actividades del código de integridad
Condiciones Institucionales	Fomentar que los altos funcionarios actúen como modelos a seguir, demostrando comportamientos éticos en su gestión diaria.
	Hacer seguimiento a la implementación de las acciones de la política de integridad a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
	Analizar los resultados de las mediciones del Índice de Desempeño Institucional u otras mediciones realizadas, en la evaluación de la política de integridad
	Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública
	Celebración del Día del Servidor Público
	Mantener actualizada la información de los servidores públicos en SIGEP.
	Identificar, monitorear y gestionar adecuadamente a las Personas Expuestas Políticamente - PEP
	Generar encuestas internas para evaluar la apropiación del código de Integridad del servicio público
	Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de interés.
Analizar los procesos y áreas que por sus funciones y responsabilidades pueden enfrentar situaciones de conflictos de interés en virtud de la regulación, gestión, control o decisión de asuntos públicos y aquellos que podrían generar posibles riesgos de corrupción.	

	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO		Código: GH-P002
	POLITICA DE INTEGRIDAD		Versión: 1 Pág. 5 14

Procesos y procedimientos	Identificar cuáles procesos y áreas tienen a cargo manejo de información privilegiada, confidencial o sensible; procesos de decisión o gestión que involucren el manejo de recursos; o actividades de las cuales se puedan obtener beneficios particulares o dádivas por parte de usuarios o terceros interesados en influir en las decisiones del servidor público, generando así posibles riesgos de corrupción
	Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.
	Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de interés.
	Identificar, registrar y gestionar de manera proactiva los conflictos de interés potenciales entre los servidores públicos
	Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de interés real, lo cual se debe realizar 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".
Pedagogía	Realizar estrategias de capacitación, sensibilización y comunicación relacionadas con la integridad pública, código de integridad, conflictos de interés, Personas Expuestas Políticamente - PEP, etc, dirigidos a todos los niveles de la entidad.
	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
Publicación y divulgación de Información Ley 2013 2019	Identificar los servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019.

Las anteriores actividades serán vigiladas por el Jefe de talento Humano (Subdirector Administrativo), quien deberá realizar las siguientes acciones que posibiliten el cumplimiento de las estrategias expuestas.

RESPONSABILIDADES DE TALENTO HUMANO

 <p>ALCALDÍA DE BUCARAMANGA</p> <p>Caja de Previsión Social Municipal</p>	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Código: GH-P002	
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Versión: 1	Pág. 6 14
		Fecha Aprobación: 20/02/2025	

- Seguimiento al registro de la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II
- Garantizar que las hojas de vida de los servidores y contratistas estén disponibles y actualizadas en el SIGEP II, así como gestionar que la actualización de su nomenclatura de cargos este actualizada.
- Actualizar a tiempo las vinculaciones y desvinculaciones
- Garantizar que las Personas Expuestas Políticamente (PEP) estén marcadas como tal en el SIGEP II, así como realizar el monitoreo del registro de la información de las Personas Expuestas Políticamente – PEP de acuerdo con el Decreto 830 de 2021.
- Monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los servidores públicos obligados por la Ley 2013 de 2019
- Monitoreo del registro de la información de las Personas Expuestas Políticamente – PEP de acuerdo con el Decreto 830 de 2021.
- Incluir en el Plan Institucional de Capacitación - PIC jornadas de sensibilización y capacitación sobre temas asociados a la integridad del servicio público como son cultura de la integridad, conflictos de interés, código de integridad, etc.
- A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad y realizar los ajustes correspondientes que permitan consolidar la implementación de la Política al interior de la Entidad.
- Llevar el registro de las declaraciones de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones que fueron presentadas como también las decisiones adoptadas, por ejemplo, nombramiento de un funcionario ad hoc o separación temporal del funcionario para conocer la actuación administrativa.
- Implementar canales de seguimiento a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés.

	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Código: GH-P002	
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Versión: 1	Pág. 7 14
		Fecha Aprobación: 20/02/2025	

- Establecer canales de comunicación entre encargados de las áreas en riesgo para revisar situaciones potenciales de conflictos de interés e irregularidades en el manejo de los conflictos y su declaración.

Así mismo la **OFICINA DE CONTROL INTERNO**; realizará el seguimiento y control a la implementación de las acciones asociadas a la integridad del servicio público

La **OFICINA JURIDICA Y CONTRACTUAL**, orientará legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

Los servidores públicos de la entidad y contratistas deben tener la posibilidad de consultar en la dependencia que se defina, cuando se encuentren frente a una situación dudosa que podría configurar un conflicto de interés.

6. ARMONIZACIÓN DEL CODIGO DE ÉTICA Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga adoptó el Código de Ética mediante Resolución 350 de 2014 como referente de conducta, así mismo, para todo el territorio nacional mediante el MIPG de adopto el código de Integridad.

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

Por lo cual la Política de Integridad institucional se compromete a promover y apropiar los valores del servidor público.

 <p>ALCALDÍA DE BUCARAMANGA</p> <p>Caja de Previsión Social Municipal</p>	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Código: GH-P002	
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Versión: 1	Pág. 8 14
		Fecha Aprobación: 20/02/2025	

VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO



HONESTIDAD

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

	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Código: GH-P002	
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Versión: 1	Pág. 9 14
		Fecha Aprobación: 20/02/2025	



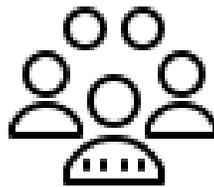
JUSTICIA

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



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.



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.

 <p>ALCALDÍA DE BUCARAMANGA</p> <p>Caja de Previsión Social Municipal</p>	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO		Código: GH-P002
	POLITICA DE INTEGRIDAD		Versión: 1 Pág. 10 14
			Fecha Aprobación: 20/02/2025

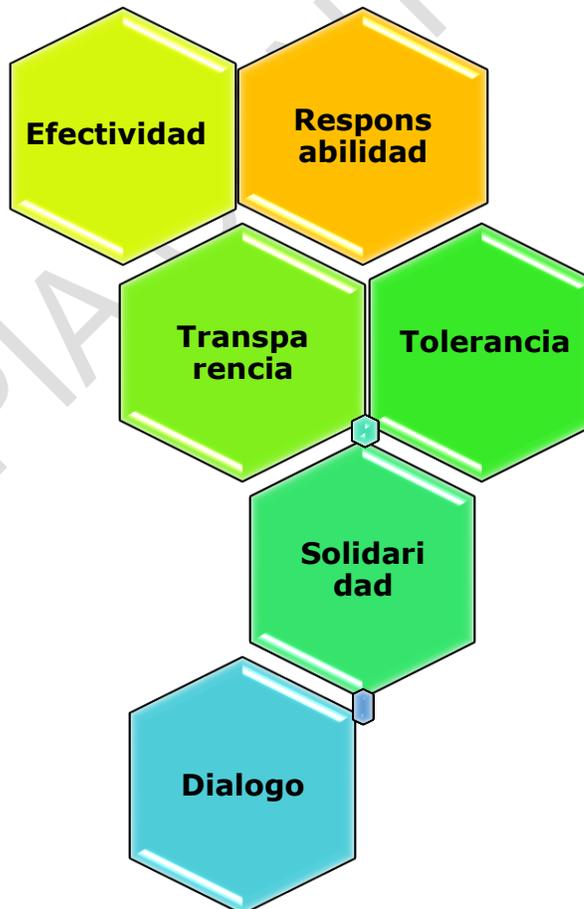


RESPECTO

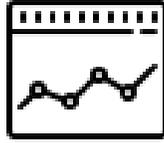
Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

VALORES INSTITUCIONALES

También se adoptan los siguientes valores institucionales como un compromiso de los servidores públicos con los grupos de valor en el cumplimiento de sus labores



	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Código: GH-P002	
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Versión: 1	Pág. 11 14
		Fecha Aprobación: 20/02/2025	



EFFECTIVIDAD

Realizo de forma adecuada, precisa y eficiente las actividades-metas que se han trazado y las responsabilidades que se me han asignado.



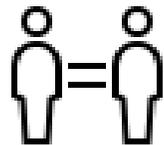
RESPONSABILIDAD

Me hago responsable de mis acciones, de las decisiones que tomo y afronto las consecuencias de mis actos.



TRANSPARENCIA

Actúo sin engaños, mentiras u ocultamientos de ninguna clase. Soy capaz de mostrarme como soy. Soy genuino con mis actuaciones.



TOLERANCIA

Tengo la capacidad de respetar todo aquello que es diferente a lo propio, aquellas cosas que no compartimos, incluso que no se puede reprimir como las creencias, opiniones, sentimientos, constumbres entre otros.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA Caja de Previsión Social Municipal	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Código: GH-P002	
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Versión: 1	Pág. 12 14
		Fecha Aprobación: 20/02/2025	



SOLIDARIDAD

Me caracterizo por ser una persona colaborativa, estableciendo lazos sociales que nos unen sobre bases de la empatía conduciéndonos a comprender que el otro necesita nuestro apoyo más allá de lo superficial.

“El primer paso en la evolución de la ética es un sentido de solidaridad con otros seres humanos” Albert Schweitzer.



DIÁLOGO

Me comunico de manera clara y asertiva permitiendo así un entendimiento y comprensión de las ideas, sentimientos, consiguiendo así un equilibrio con todo lo que nos rodea en diferentes ámbitos de la vida.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA Caja de Previsión Social Municipal	PROCESO GESTIÓN DE RECURSO HUMANO		Código: GH-P002	
	POLITICA DE INTEGRIDAD		Versión: 1	Pág. 13 14
			Fecha Aprobación: 20/02/2025	

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
0	19/10/2023	Estructura documento inicial	Liliana M. Delgado C. Auxiliar administrativo	Alejandra Hoyos Subdirectora Administrativa	Comité MIPG Acta N° 31 2023
1	20/02/2025	Ajustes al documento en cuanto al contenido (Conflictos de intereses, inclusión valores, así como ajustes al formato de calidad y asignación código calidad	Liliana M. Delgado C. Profesional de Calidad	Adriana Carreño Subdirectora Administrativa	APROBADO EN COMITÉ MIPG ACTA No. 008 de 2025 el 20/02/2025