

**INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA
NIÑEZ Y LA JUVENTUD**

IDIPRON

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

MIPG

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

**RUTA PARA LA PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD Y LA
TRANSPARENCIA**

SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO

2018

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
NORMATIVIDAD	5
1. RUTA PARA LA PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD Y LA TRANSPARENCIA	12
2. PILAR 1. LA INTEGRIDAD COMO ASPECTO SUSTANTIVO FUNDAMENTADO EN VALORES	13
2.1 ITINERARIO DE VALORES	14
2.2 HONESTIDAD	15
2.3 RESPETO	15
2.4 COMPROMISO.....	16
2.5 JUSTICIA	16
2.6 DILIGENCIA	18
3. PILAR 2. LA TRANSPARENCIA COMO MECANISMO DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	19
3.1 EJERCICIO DE BUEN GOBIERNO	19
3.2 PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - PAAC	20
3.3 PRINCIPIOS Y COMPROMISOS ÉTICOS DE IDIPRON.....	29
3.4 MANEJO Y ATENCIÓN A DENUNCIAS DE CORRUPCIÓN	32
4. PILAR No. 3 HERRAMIENTAS DE DIFUSIÓN, PREVENCIÓN, DESARROLLO Y SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE INTEGRIDAD	33
BIBLIOGRAFÍA	34

PRESENTACIÓN

¿Alguna vez te has preguntado exactamente qué significa ser servidor público?

Este interrogante fue el que motivó esta iniciativa. Para responderla partimos de una premisa: ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido y la responsabilidad de lo público (DAFP, 2017).

Para el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON, es de gran satisfacción presentar “La Ruta para la Promoción de la Integridad y la Transparencia”.

La Ruta para la Promoción de la Integridad y la Transparencia es la guía de nuestro accionar preventivo; en ella se declaran los valores éticos que prevalecen en el Instituto y se fortalecen las bases de nuestra gestión orientada hacia el desempeño íntegro, efectivo y transparente, con el propósito de promover la legitimidad y credibilidad de las actuaciones que ejerza el IDIPRON con el fin de hacer visible el ejercicio público de administración de los recursos a la vez que facilitamos el control social por parte de los ciudadanos. Para esto es importante tener presente los siguientes principios: Los bienes públicos son sagrados, gestión institucional por resultados, el Talento Humano es el capital más valioso de la entidad y la Sostenibilidad del medio ambiente.

La Ruta inicia con una premisa pedagógica: para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos; es indispensable acompañar esta iniciativa con un ejercicio comunicativo y pedagógico que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos.

Consecuente con esta premisa, el IDIPRON presenta a sus servidores públicos y a la ciudadanía, La Ruta para la Promoción de la Integridad y la Transparencia es el marco de referencia para la actuación de las personas que en él trabajamos,

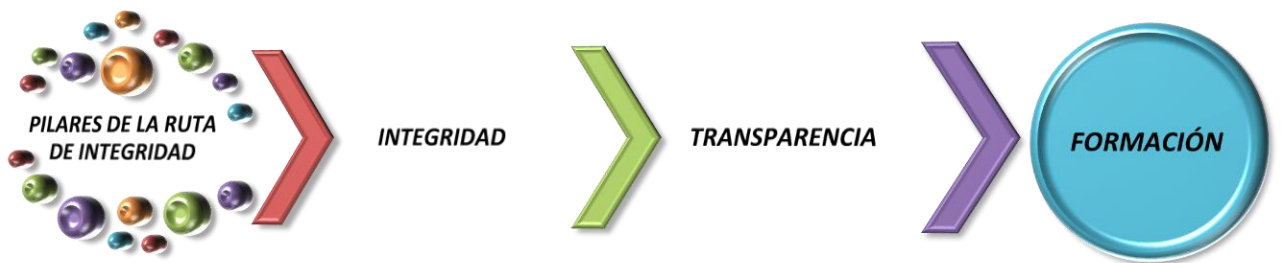
La presente ruta pretende formalizar la Promoción de Integridad con el fin de establecer un ambiente afín a la ética pública, la transparencia y al control anticorrupción; identificar los procesos sensibles y llevar a cabo la administración de riesgos de corrupción; capacitar a los servidores públicos sobre la transparencia, el derecho a la información con el fin de fortalecer el control social, así como la estrategia anti-trámites, la rendición de cuentas, mecanismos de presentación directa de solicitudes, quejas, reclamos y denuncia.

para la restitución de los derechos de los Niños, las Niñas, los Adolescentes y Jóvenes de y en calle, de la ciudad de Bogotá, D.C.

La implementación y adaptación de la Ruta tiene como finalidad promover la adecuada articulación de mecanismos y procedimientos anticorrupción medibles en el tiempo y con aplicación efectiva, que permitan respaldar con acciones concretas el compromiso de prevenir la ocurrencia de acciones contrarias a la integridad e incidir favorablemente en el proceso de transparencia, información y rendición de cuentas.

La ruta es un sistema que consta de los siguientes pilares:

- a. La integridad como aspecto sustantivo fundamentado en valores.
- b. La transparencia como aspecto instrumental de lucha contra la corrupción.
- c. Herramientas de difusión, prevención y desarrollo de la cultura de integridad.



NORMATIVIDAD

En el presente marco normativo se referencian las principales regulaciones para el desarrollo de una cultura de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, que tienen impacto en la gestión del IDIPRON y en la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la institucionalidad:

Mediante el Acuerdo Distrital 645 de 2016 se adoptó el Plan Distrital de Desarrollo 2016-2020 "BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS", en el cual se encuentra el eje transversal 4: Gobierno Legítimo, fortalecimiento local y eficiencia, el cual plantea al interior de las entidades y organismos distritales el deber de garantizar el buen uso de los recursos públicos y el acceso a la información bajo los preceptos de la ética, transparencia y anticorrupción.

Decreto Nacional 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015", definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (artículo 2.2.22.3.2).

Así mismo, en el Artículo 2.2.22.3.3 se señala como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en el numeral 1. "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".

El IDIPRON mediante la Resolución 284 de 2018 adoptó el Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG y se integró y estableció el reglamento de funcionamiento del Comité Institucional de Gestión del Instituto; específicamente en el Capítulo 4, artículos 5 y establece como una de las dimensiones Talento Humano y como políticas Integridad, entre otras y otros respectivamente.

Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, en el numeral "1.2.2 Política de Integridad" de la dimensión del Talento Humano, se señala que es evidente "la necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá realizó el proceso de armonización entre el Ideario Ético Distrital y el Código de Integridad del Servicio Público y encontró que los valores con los que se ha forjado la cultura ética de las entidades distritales durante estos años no difieren de los valores consignados en el Código de Integridad, sino por el contrario se fortalecen al encontrarse inmersos en ellos¹.

¹ Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital. Pág. 16

Valores Código de Integridad	Valores Ideario Ético Distrital
Honestidad	Probidad
Respeto	Respeto
Compromiso	Servicio
Justicia	Solidaridad
	Equidad
Diligencia	Responsabilidad
	Trabajo en Equipo

Decreto 118 de 2018 "Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"

Que en el mencionado decreto en el Artículo 3° Señala: "Ámbito de aplicación. Los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Público serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos(as) las/ los servidores (as) públicos(as) del Distrito Capital en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad."

GLOSARIO

- **ABUSO DE PODER:** Entendiéndose por “poder” la capacidad de una persona, situación o cosa para influir, modificar o alterar positiva o negativamente determinada realidad; se define como “abuso” el uso indebido de la capacidad de influencia, de una(s) persona(s) sobre otra(s) que suele causar daño de diverso tipo.
- **ATENCIÓN AL CIUDADANO:** El objetivo central es contribuir a la generación de confianza y satisfacción de la ciudadanía con los servicios prestados por la Administración Pública Nacional y por los particulares autorizados para la prestación de los mismos. En este sentido, la estrategia se centrará en actividades específicas de desarrollo institucional para el mejoramiento de la gestión y en el fortalecimiento de los canales de atención al ciudadano, complementando los avances obtenidos en otros frentes, Programa Gobierno en Línea, Política de Racionalización de Trámites, implementación del MECI y Gestión de Calidad, entre otras. CONPES 3649, 15 de marzo de 2010.
- **BUEN GOBIERNO:** Son los principios rectores y normas de actuación, formalizados públicamente, que establecen el modo de hacer negocios de la empresa y de relacionarse con los grupos de interés.
- **CÓDIGO INTEGRIDAD:** 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 (Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017)
- **CONFLICTO DE INTERESES:** El Modelo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión, propende por una cultura de integridad, donde se busca que los servidores públicos, tomen la integridad como un camino para desarrollar sus acciones encaminadas a la transparencia, mejorando los procesos que realizan a diario. De esta manera, se busca que las entidades públicas cuenten con una política de integridad, donde se generen lineamientos estratégicos que permitan que la labor que desempeñan los servidores sea un reflejo de una cultura de integridad y transparencia. Como parte del aporte de la política de integridad, el DAFP crea el Código de Integridad, el cual busca que los servidores públicos, ejerzan sus funciones teniendo en cuenta cinco (5) valores que permitan que las actuaciones estén alineadas a la transparencia y la integridad, enmarcándolos en los diferentes escenarios que a diario se ven enfrentados. Esta política de integridad también aporta a la prevención de escenarios de riesgos de corrupción, los cuales se presentan en la gestión pública, por falta de conocimiento o adecuado manejo de las inhabilidades, incompatibilidades, y conflicto de intereses. El manejo de los riesgos asociados al conflicto de intereses se debe trabajar en doble vía, ya que la entidad debe contar, como ideal con una guía que no solo prevenga los casos de conflictos, sino que también apoye el conocimiento de las denuncias, las investigaciones y sanciones en caso de comprobar el conflicto según la ley, lo anterior como parte del blindaje que la entidad tenga frente a un posible caso de conflicto de intereses. Asimismo, el servidor al declarar el conflicto se protege evitando alguna investigación y/o proceso de sanción, creando una cultura de declaración, donde el servidor no se sienta intimidado por reconocer que tiene un conflicto de interés, sino que, por el contrario, tenga la convicción que, al declarar la existencia de un conflicto, previniendo un riesgo, el cual pueda afectar su carrera profesional en el servicio público, su imagen y la imagen de la entidad en la

cual trabaja. (Veeduría Distrital Guía para gestionar conflictos de intereses en el sector público distrital, 2018, pág. 7,8)

- **CONTROL SOCIAL:** El control social es el derecho y un deber que tienen todas y todos los ciudadanos, individual o colectivamente, a vigilar y fiscalizar la gestión pública con el fin de acompañar el cumplimiento de los fines del Estado, promover y alcanzar la realización de los derechos y buscar la consolidación de la democracia y la gobernabilidad, teniendo clara la importancia de brindar mecanismos que permitan a los ciudadanos ser partícipes de la toma de decisiones para bienestar de sus comunidades, y permitiéndoles de esta forma empoderarse de los temas de estado. (Democracia, Participación, 2016, Ministerio del Interior)
- **CORRUPCIÓN:** Cuando se habla de corrupción, se hace referencia a que Corrupción es: “Uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado” haciendo referencia a cualquier recurso público, como dinero, personal y diferentes elementos que son mantenidos o suministrados a través de recursos públicos.

De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado pueden clasificarse como miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado.

Del Art. 244 del Código Penal, se puede definir que se caracteriza por tres elementos fundamentales:

El abuso de poder se da o puede darse en cualquier ámbito. político, económico, mediático, etc. Aunque estas modalidades de abuso pueden presentarse de forma independiente, también las encontramos combinadas con efecto repotenciado, como sucede cuando se integran el poder político y el económico o el poder económico y el mediático. A mayor poder acumulado, mayor riesgo de desequilibrio existe en el proceso de las relaciones.

En lo que respecta a la información pública, esta se caracteriza por estar disponible al público general, es decir, no está restringida de ninguna manera y normalmente, se puede difundir oral y textualmente sin solicitar un permiso o licencia sobre el mismo. En algunos países, los documentos de dominio público pueden estar orientados a distintas temáticas, llegando a ser incluso, documentos de identificación, partidas de nacimiento, licencias de conducir, etc. Con esto, normalmente, se busca facilitar algunos procesos de investigaciones realizados por organizaciones con fines sociales o recuperar documentos de suma importancia.

- **ÉTICA:** El concepto de "ética" fue presentado por Sócrates, y se define como una disciplina filosófica de Aristóteles. Hoy en día esta disciplina trata de establecer criterios para las conductas o acciones "buenas" y "malas", y evaluar los motivos de estas acciones y sus consecuencias. (HEALTH AND HUMAN RIGHTS INFO)
- **EXTORSIÓN:** Se trata de forzar a una persona a través de la violencia a que realice o no realice alguna cosa. En la Ley 599 del 2000 (Código Penal) se dice que "El que constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, con el propósito de obtener provecho ilícito o cualquier utilidad ilícita o beneficio ilícito, para sí o para un tercero, incurrirá en prisión de 192 a 288 meses y multa de 800 a 1.800 salarios mínimos legales mensuales vigentes."
- **FRAUDE:** El Fraude es un engaño civil o penal para obtener beneficio financiero o personal injusto o ilegal o para causar pérdida a otros, como por ejemplo la apropiación indebida de activos, abuso de autoridad, falsa

representación y/o el perjuicio de los derechos de otros(as). Adicionalmente los actos de robo están incluidos en esta política².

Immanuel Kant fundamenta la ética en la actividad propia de la razón práctica. Considera principios aquellas proposiciones que contienen la idea de una determinación general de la voluntad que abraza muchas reglas prácticas. Los clasifica como máximas si son subjetivos o leyes si son objetivos.

- **INFORMACIÓN PÚBLICA:** Se entiende por información, a aquella serie de conocimientos, estructurados en un cuerpo organizado y claro, contenidos en un documento o archivo, cuyo fin es nutrir a la población sobre el tema que profundiza en su constitución. Esta puede ser clasificada de acuerdo con el grado de disponibilidad que tiene, además de cuáles y cómo hace uso de distintos recursos para transmitir sus datos, remitiéndose a ser pública o privada, interna o externa, directa e indirecta y selectiva o semántica.
- **INTEGRIDAD:** Integridad se traduce como honradez, honestidad, respeto por los demás, corrección, responsabilidad, control emocional, respeto por sí mismo, puntualidad, lealtad, pulcritud, disciplina, congruencia y firmeza en sus acciones.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.

La lucha contra la corrupción requiere, evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, aunadas al desarrollo de políticas y programas concretos para hacer frente a la corrupción. Las empresas tienen el reto de unirse a las administraciones públicas, a los organismos de las Naciones Unidas y a la sociedad civil para lograr una economía global más transparente.

Los principios éticos son declaraciones propias del ser humano, que apoyan su necesidad de desarrollo y felicidad, los principios son universales y se los puede apreciar en la mayoría de las doctrinas y religiones a lo largo de la historia de la humanidad.

Los principios éticos son declaraciones propias del ser humano, que apoya su necesidad de desarrollo y felicidad. Se hace un principio ético como consecuencia del descubrimiento humano para catalogar una acción beneficiosa o perjudicial para sí mismo o su raza. Estas declaraciones guían su conducta, su percepción de la realidad y su pensamiento.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

- **MALVERSACIÓN DE FONDOS:** También conocida como desfalco, es la acción en la que uno o más individuos se apropian ilegalmente de recursos o fondos que les han sido confiados debido a un puesto de trabajo o cargo que se le haya confiado.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- **NEPOTISMO:** El nepotismo o clientelismo hace referencia a la preferencia que algunos funcionarios de alto rango dan a sus parientes para las concesiones o empleos públicos. Sin necesariamente pasar por un proceso de meritocracia.

² Fundación Plan. Política Anti-Fraude y Anti-Soborno y Corrupción (2014). Pag. 3.

- **PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO:** Plan que contempla la estrategia de lucha contra la corrupción que debe ser implementada por todas las entidades del orden nacional, departamental y municipal. Según los lineamientos contenidos en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011¹⁰, el Mapa de Riesgos de Corrupción hace parte del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Por otro lado, Stephen R. Covey define los principios como faros y como leyes naturales que no se pueden quebrantar. Tal como observó Cecil B. de Mille en torno a los principios contenidos en su película "Los Diez Mandamientos": "Nosotros no podemos quebrantar la ley. Sólo podemos quebrantarnos a nosotros mismos y en contra de la ley". Así, la "realidad objetiva", el territorio del ser humano, está compuesto por principios (faros) que controlan el desarrollo y la felicidad humanos. Son en sí, leyes naturales enraizadas en la estructura de todas las sociedades civilizadas a lo largo de la historia y de aquellas instituciones que han perdurado. Algunos de estos principios son la rectitud, integridad, honestidad (Estos dos últimos crean los cimientos de la confianza), la dignidad humana, el servicio o idea de contribuir, el potencial, entre otros. Tales principios son verdades profundas, de aplicación universal. Se aplican a los individuos, las familias, los matrimonios, y organizaciones de todo tipo. Es decir, son directrices para la conducta humana que han demostrado tener un valor duradero, permanente. Para captar su naturaleza únicamente basta con considerar vivir una vida basada en sus opuestos tales como la mala fe, el engaño, la bajeza, la inutilidad, la mediocridad, entre otros.

- **PREVENCIÓN:** La prevención es el resultado de concretar la acción de prevenir, la cual implica el tomar las medidas precautorias necesarias y más adecuadas con la misión de contrarrestar un perjuicio o algún daño que pueda producirse.
- **PRINCIPIOS:** En ética, los principios son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano cabiendo las facultades espirituales racionales y sexuales. Se trata de normas de carácter general y universal, como, por ejemplo: amar al prójimo, no mentir, respetar la vida de las demás personas, etc. Los principios morales también se llaman máximas o preceptos.
 - Que el extorsionista tenga la intención de recibir un beneficio ilícito³.
 - Que exista un constreñimiento: al hablar del constreñimiento hacemos referencia a la utilización de la fuerza para que se haga o deje de hacer alguna cosa.
 - Que la víctima debe cumplir con cualquiera de las conductas requeridas por el extorsionista estas son las de hacer, tolerar u omitir alguna cosa.
- **RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES:** tiene como objetivo simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar trámites y procedimientos administrativos. Así como, promover el uso de las Tics para facilitar el acceso de la ciudadanía a la información. (DAFP, Dirección De Control Interno Y Racionalización De Tramites, 2015)
- **RENDICIÓN DE CUENTAS:** La Rendición de cuentas está enmarcada en la Constitución Política de Colombia con el fin de controlar el ejercicio del poder ejecutivo por parte de los ciudadanos, es así que mediante la Ley 489 de 1998 se estableció que todas las entidades y organismos de la administración pública tienen la obligación de desarrollar su gestión acorde con los principios de la democracia participativa y democratización de la gestión pública, para lo cual dichas organizaciones deben realizar la rendición de cuentas a la ciudadanía.

³ <https://www.misabogados.com.co/blog/que-es-la-extorsion>

Así mismo mediante el *Conpes 3654 de 2010*, “por el cual se establece la Política de Rendición de Cuentas”; la *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”; y el *Manual Único de Rendición de Cuentas*, del Departamento Administrativo de la Función Pública, se reitera el compromiso de realizar esta actividad que promueve los principios de Transparencia y Participación Ciudadana. (Presidencia de la Republica)

- **SERVIDOR PÚBLICO:** los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (DAFP, 2015)
Sin embargo, el valor de la Transparencia es una cualidad inherente a todos los seres humanos, quienes, aunque tengan una vida privada, se suponen que ésta debe estar conformada por prácticas que no perjudiquen a nadie. Así mismo, toda persona debe contar con la capacidad de poder ser leído por sus semejantes, a fin de establecer vínculos sociales basados en la confianza, primer eslabón de toda relación humana.
- **SOBORNO:** El soborno también es conocido como cohecho o, en el lenguaje coloquial, coima. Se trata de un delito cuando un funcionario público acepta o exige una dádiva para concretar una acción u omitirla. Es posible distinguir entre un cohecho simple (cuando el funcionario acepta dinero para cumplir con un acto) y un cohecho calificado (cuando la dádiva se entrega para obstaculizar o impedir la realización de una acción). La persona que ofrece o acepta la dádiva incurre en el delito de cohecho pasivo. ⁴
- **TRÁFICO DE INFLUENCIAS:** Las o los servidores públicos, y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, enumeradas en la Constitución de la República, prevaliéndose de las facultades de su cargo o de cualquier otra situación derivada de su relación personal o jerárquica, ejerza influencia en otra u otro servidor para obtener un acto o resolución favorable a sus intereses o de terceros, serán sancionados con pena privativa de libertad de tres a cinco años... Están incluidos dentro de esta disposición las y los vocales o miembros de los organismos administradores del Estado o del sector público en general, que, con su voto, cooperen a la comisión de este delito”⁵.
- **TRANSPARENCIA:** Dentro del ámbito de los valores éticos, se conoce como Transparencia la capacidad que tiene un ser humano para que los otros entiendan claramente sus motivaciones, intenciones y objetivos. Igualmente, la Transparencia se enfoca en llevar a cabo prácticas y métodos a la disposición pública, sin tener nada que ocultar. Estrechamente ligado a otros valores como la Honestidad, la Sinceridad, el Trabajo, la Devoción, el Respeto y el Servicio, la Transparencia se ha establecido en la sociedad como una valor indispensable en la tarea de desempeñar de la mejor manera las funciones sociales y laborales, sobre todo cuando se refiere a personas que ejercen algún tipo de cargo público, pues se espera que se maneje con honestidad, cónsono con sus responsabilidades y palabra empeñada, por lo que la accesibilidad a sus prácticas dan confianza en los otros, al tiempo que construye su reputación.
Un buen gobierno persigue fortalecer la facultad de supervisión sobre la gestión de la Entidad. Además, persigue reforzar la exigencia de lealtad de los miembros. Busca mejorar la transparencia y la fluidez en la información que se proporciona a los grupos de interés. (Fuente: Glosario de términos RSC de Dircom)

⁴ <https://definicion.de/soborno/>

⁵ <https://www.elcomercio.com/opinion/trafico-influencias.html>.

- **VALORES:** son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta. Los valores involucran nuestros sentimientos y emociones. Valores, actitudes y conducta están relacionados. ... Cada persona, de acuerdo con sus experiencias construye un sentido propio de los valores.

1. RUTA PARA LA PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD Y LA TRANSPARENCIA

La ruta de la integridad de IDIPRON se sustenta en tres pilares así:

- 1- La Integridad como aspecto sustantivo fundamentado en valores
- 2- La Transparencia como mecanismo de lucha contra la Corrupción.
- 3- Herramientas de difusión, prevención y desarrollo de la cultura de integridad interiorizadas a través de un programa de formación.

Para tal efecto, la integridad es entendida como un compromiso explícito y declarado públicamente por los directivos y servidores públicos de ejercer a cabalidad su labor; la transparencia, se asocia 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; las prácticas éticas hacen referencia a la intencionalidad pedagógica de fomentar y promover en todos los servidores públicos y directivos de la entidad la asunción en sus comportamientos de los valores que fortalecen la integridad, la transparencia y la ética pública.

La Ruta incorpora explícitamente en el segundo pilar planes de trabajo con el objetivo de prevenir y responder a las denuncias o sospechas de actos de corrupción. Para esto cada plan de trabajo incluye actividades, que permitan gradualmente acercarse a la consecución de los mismos.

Así, para prevenir la corrupción y fomentar la integridad, es preciso elaborar un Mapa de Riesgos Institucional, aprobar, socializar y sensibilizar, además de informar y proporcionar acciones formativas regulares, entre otras, a todo el personal de la Entidad.

Es importante que La Ruta de la Promoción de la Integridad y Prevención de la Corrupción se convierta en una herramienta que ayude a transformar positivamente al IDIPRON, construyendo nuevos paradigmas basados en integridad, legalidad, responsabilidad y compromiso como principios que caracterizan a los servidores públicos del Instituto y que contribuyan al mejoramiento continuo, para ofrecer servicios de calidad y de valor agregado a los ciudadanos.

2. PILAR 1. LA INTEGRIDAD COMO ASPECTO SUSTANTIVO FUNDAMENTADO EN VALORES

El ser humano no se conforma con dejar transcurrir su existencia y satisfacer apaciblemente sus necesidades, no se limita al contacto práctico con el mundo. A diferencia de otros seres que se orientan por los instintos; la experiencia humana es intencional, sus vivencias están referidas a una voluntad que propone algo. El actuar no es un actuar arbitrario, sino de poner en práctica unas finalidades, un discernimiento; el hombre interviene en el mundo con una u otra intención, su ser y su hacer están marcados por esta intencionalidad.

Podemos decir que la dimensión ética se manifiesta en la vida del hombre cuando éste, inmerso en una red de relaciones sociales, interiorizadas a través de prácticas sociales, se pregunta por la finalidad de sus actos. El hombre, en cuanto Ser reflexivo y agente activo de su propia acción, se cuestiona sobre lo que hace; es capaz de tomar conciencia de sus actos; de juzgarlos, de valorarlos, de orientarlos; toma decisiones, realiza opciones, se responsabiliza de sus actos, se constituye como sujeto moral.

La ética y la integridad hacen referencia al ámbito de los principios morales y con frecuencia está asociada de manera exclusiva con el servicio público (Naessens, 2012).

Ahora bien, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2003) definió la integridad como la “aplicación de valores, principios y normas en las operaciones cotidianas de las organizaciones del sector público”, con el fin de generar una nueva cultura de la gestión pública que parte de la integridad y se concreta mediante la promoción de buenas prácticas como el Código de Integridad y Buen Gobierno.

La integridad es un producto de la correcta dirección, el establecimiento adecuado del control interno y de las buenas prácticas de los servidores públicos, así como una condición indispensable para el desempeño eficaz y continuo del sector público.

La integridad no sólo implica la observancia de la ley, sino que va más allá y se constituye en el punto de partida para el desarrollo de una actuación enfocada en la generación de valor público que es un activo intangible fundamental de cualquier sociedad y el principal producto esperado del IDIPRON, y constituye la base para incrementar en condiciones de equidad, justicia, bienestar social y la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.

En un entorno íntegro, los servidores públicos cumplen con sus responsabilidades, ejercen sus atribuciones y utilizan la información y los recursos públicos a su disposición en beneficio del interés general al cual sirven.

En un ámbito de integridad, el IDIPRON buscará cumplir los siguientes objetivos:

- Diseñar procesos formales que eliminen incentivos que promuevan actos deshonestos.
- Evitar el establecimiento de metas inalcanzables
- Capacitar y concientizar a los servidores públicos de manera periódica y clara sobre la importancia de la integridad y los principios
- Asegurar que los mandos superiores predicen con el ejemplo en su actuación ética.
- Promover una cultura abierta y transparente, en la cual las críticas son aceptadas, los errores pueden ocurrir y los actos sensibles en materia de corrupción pueden ser discutidos
- Implantar mecanismos de denuncia efectiva que permitan conocer posibles actos corruptos que aseguren el anonimato de los denunciantes y la confidencialidad de la denuncia.

Con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos anteriores el IDIPRON:

- a. Entregará a todo el personal del Instituto un ejemplar de la Ruta para la Promoción de la Integridad y la Transparencia, así como el firmar el pacto por la Integridad con el fin que conozca y ponga en práctica en el desarrollo de su gestión en el Instituto.
- b. Publicará en todas las dependencias los valores y comportamientos que fomentan la integridad y la transparencia como mecanismos de lucha contra la corrupción.
- c. Incluirá un Link en la página web del Instituto donde los ciudadanos y servidores puedan consultar el contenido de la Ruta para la Promoción de la Integridad y la Transparencia.
- d. Programará jornadas de socialización y asimilación de la Ruta de la Promoción de la Integridad y la Transparencia.
- e. Creará el Comité de Integridad del IDIPRON que estará conformado por gestores nombrados mediante acto administrativo previa convocatoria, quienes tendrán como tareas la divulgación, promoción de los pilares antes señalados y además aplicará anualmente una encuesta que permita determinar el nivel de conocimiento y de práctica de la Ruta para la Promoción de la Integridad y la Transparencia.

2.1 ITINERARIO DE VALORES

Los valores constituyen las cualidades deseables en toda acción y actividad humana. Ellos se plantean como los estándares e ideales que harían del comportamiento humano, un evento más coherente y auténtico en las vivencias y distintas interacciones personales.

Los valores evidencian la calidad humana y ética de la persona. Ser honrado, ser disciplinado, ser amistoso, ser agradecido. Los valores elevan la actuación humana a niveles de calidad en la convivencia, además son una clara evidencia del crecimiento personal del individuo.

Los valores permiten evaluar el comportamiento ético de las personas y la correcta gestión de las organizaciones, empresas o entidades públicas. Por su parte, Jiménez Asensio (2016) ofrece un punto de vista que va en línea con esta noción de la necesidad de complementar los aspectos normativos. Para el autor, este nuevo enfoque de ética institucional va más allá del derecho, y “pretende construirse en sentido “positivo”, con un fuerte carácter preventivo y permear las conductas y comportamientos de los servidores públicos, mediante procesos de internalización de valores y normas de conducta”. Se trata entonces de un enfoque de política de integridad basado en el trabajo con los servidores públicos que prevenga situaciones negativas.

El objetivo de los valores en la Gestión Pública se refiere a obtener mejores resultados. Cuando el servidor público posee valores éticos se torna más prudente, mantiene el dominio sobre sí mismo, cumple con las obligaciones propias de su condición en cualquier ocasión y ante cualquier circunstancia (O. Bautista, 2014). Por tanto, la promoción y aplicación adecuada de los valores institucionales conlleva el buen gobierno. Un gobierno que se mantiene en sanos principios proporciona un beneficio en la comunidad, pues genera confianza por su alto nivel de eficiencia.

La Ruta busca que el personal vinculado al Instituto, adelante sus labores partiendo de los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Justicia y Diligencia, promoviendo que en la cotidianidad de la gestión del IDIPRON las actuaciones del personal estén armonizadas a la gestión de la Transparencia y la integridad.

Para este fin se establecen y definen los valores éticos en el Código de Integridad así:

2.2 HONESTIDAD	
Definición	Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
Soy IDIPRON, SOY HONESTO cuándo:	<p>Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.</p> <p>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.</p> <p>Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.</p> <p>Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.</p> <p>Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.</p>
No soy IDIPRON, NO SOY HONESTO cuándo:	<p>Doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.</p> <p>Acepto incentivos, favores, u otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.</p> <p>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).</p> <p>Soy descuidado con la información a mi cargo y su gestión.</p>

2.3 RESPETO	
Definición	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.

Soy IDIPRON, SOY RESPECTUOSO cuándo:	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.
No soy IDIPRON, NO SOY RESPECTUOSO cuándo:	Actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo cualquier circunstancia. Baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios. Agredo, ignoro o maltrato de alguna manera a ciudadanos y a otros servidores públicos.

2.4 COMPROMISO

Definición	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.
Soy IDIPRON, SOY COMPROMETIDO cuándo:	<p>Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.</p> <p>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.</p> <p>Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.</p> <p>Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.</p> <p>Presto un servicio ágil, amable y de calidad.</p>
No soy IDIPRON, NO SOY COMPROMETIDO cuándo:	<p>Trabajo con una actitud negativa. Se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.</p> <p>Llego a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. No un compromiso y un orgullo.</p> <p>Asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.</p> <p>Ignoro al ciudadano y sus inquietudes.</p>

2.5 JUSTICIA

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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

A-GDH-DI-001- V:01-30/08/2018

<p>Soy IDIPRON, SOY JUSTO cuándo:</p>	<p>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.</p>
<p>No soy IDIPRON, NO SOY JUSTO cuándo</p>	<p>Promuevo y ejecuto políticas, programas o medidas que afectan de la igualdad y la libertad de las personas. Favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. Permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.</p>

2.6 DILIGENCIA	
Definición	Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
Soy IDIPRON, SOY DILIGENTE cuándo:	<p>Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.</p> <p>Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.</p> <p>Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.</p> <p>Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.</p>
No soy IDIPRON, NO SOY DILIGENTE cuándo:	<p>Malgasto los recursos públicos.</p> <p>Postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Dejo las cosas que sencillamente no se dejan para otro día.</p> <p>Demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.</p> <p>Evado mis funciones y responsabilidades por algún motivo.</p>

3. PILAR 2. LA TRANSPARENCIA COMO MECANISMO DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Este segundo pilar presenta mecanismos encaminados a la prevención y acciones de contingencia ante casos de posibles conductas corruptas como fraude, soborno, malversación, extorsión, abuso de poder, conflicto de intereses, tráfico de influencias, colusión, nepotismo, etc.

Para el desarrollo de este pilar es preciso establecer un conjunto de actividades de control que se encuentran encaminadas a fortalecer la integridad en el IDIPRON y están compuestas por los procedimientos establecidos que con el apoyo de los directivos del Instituto buscan intervenir frente a posibles casos de corrupción y a la vez promover la integridad y el entorno de valores institucionales para el logro de los fines misionales.

Las estrategias orientadas a este doble fin de prevención e intervención son:

3.1 EJERCICIO DE BUEN GOBIERNO

El ejercicio del buen gobierno contribuirá a recuperar la confianza ciudadana en los funcionarios públicos y el desempeño de sus obligaciones y responsabilidades conforme a los principios de ética pública. En este sentido el cumplimiento estricto de la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, Ley 1712 de 2014, en una herramienta no solo de obligatorio cumplimiento normativo, sino también de fomento de la integridad y prevención de la corrupción lo que permite aumentar la confianza de los ciudadanos en las entidades del Estado. Atendiendo a la afirmación de que entre más transparencia exista en el ejercicio público de la administración pública se van identificando y reduciendo posibles conductas corruptas, produciéndose en consecuencia un efecto preventivo.

Para la consecución de este fin, todas las los procesos Institucionales tendrán que alinearse a la norma, no sólo para cumplir con lo obligatorio por ley, sino también, para lograr la máxima transparencia en la gestión de los procesos y procedimientos y como evidenciar la eficacia administrativa en el logro de los planes y metas propuestas.

Esta evidencia consiste en poner a disposición y el mantenimiento de la siguiente información pública al servicio de la ciudadanía:

Información mínima obligatoria respecto a la estructura, servicios, procedimientos y funcionamiento	Publicidad de la contratación
Estructura y ubicación de sedes Presupuesto y planes de gasto público Directorio de empleados Plan compras y contrataciones Plan Anticorrupción y de Atención Trámites y costos Mecanismos de supervisión Mecanismos de presentación de PQR Mecanismos de participación	Plan anual de adquisiciones Contrataciones adjudicadas: funcionamiento e inversión Obras públicas Bienes adquiridos, arrendados Los plazos de cumplimiento de los contratos Procedimientos, lineamientos, políticas en materia de adquisiciones y compras Todos los datos de adjudicación y ejecución de contratos, incluidos concursos y licitaciones.

Listado de todos los documentos publicados.

3.2 PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - PAAC

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano del IDIPRON, es una herramienta de gestión que integra en un solo cuerpo la planeación de las estrategias de las entidades en torno a la lucha contra la corrupción. Propendiendo por incentivar la participación ciudadana basada en el diálogo en doble vía ciudadanía–institución y poniendo a disposición los diferentes medios con los que se cuenta, fortaleciendo la parte virtual para el trámite de las PQRS, para que los ciudadanos accedan a la información institucional de manera más ágil y rápida, y a su vez fortalecer la cultura organizacional de la oportunidad en las respuestas. El plan se puede consultar en el siguiente link: <http://www.idipron.gov.co/plan-anticorrupcion>.

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano está compuesto por seis componentes:

3.2.1 Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción: Permite identificar, analizar y controlar los posibles hechos de corrupción internos y externos. A partir de la determinación de los riesgos, causas y consecuencias, se establecen medidas orientadas a controlarlas. Para su elaboración se debe realizar anualmente el análisis interno y externo de los procesos que conforman el Mapa de Procesos Institucional. Los equipos de las áreas que componen los procesos deben comprometerse en la identificación de los riesgos e implementación de las acciones encaminadas a la prevención de la materialización de los riesgos.

La formulación del Mapa de Riesgos del Instituto se debe publicar anualmente en la página web del Instituto, en el link de Transparencia, sección de Planeación, y puede ser consultado en el siguiente link: <http://www.idipron.gov.co/pa-mapas-riesgos-corrupcion>. Los seguimientos los realiza el equipo de trabajo junto con el líder de los procesos con el acompañamiento de la Oficina de Control Interno.

3.2.2 CICLO DE TRABAJO: Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción

SUBCOMPONENTE	RESPONSABLE	EVIDENCIA	TIEMPO
Construcción y/o Revisión de Política de Administración del Riesgo de Corrupción	Oficina Asesora de Planeación Oficina de Control Interno	Actas de Revisión	Se debe actualizar según sea la necesidad.
Construcción de Mapa de Riesgos de Corrupción	Líderes y equipos de trabajo de todas las áreas del Instituto Oficina Asesora de Planeación	Mapas de Riesgo por proceso e Institucional	Este proceso es cíclico y empieza desde la formulación a publicarse en página web máximo el 31 de enero de cada año
Consulta y Divulgación	Líderes y equipos de trabajo de todas las áreas del Instituto. Oficina de Control Interno	Mapas de Riesgo por proceso e Institucional publicado en la página web	Se debe mantener publicado y actualizado en la página web y otros medios que se destinen para su divulgación

SUBCOMPONENTE	RESPONSABLE	EVIDENCIA	TIEMPO
Monitoreo y Revisión	Líderes y equipos de trabajo de todas las áreas del Instituto	Acta de revisión	Es posible realizar modificaciones al Mapa de Riesgos a lo largo del año si se requiere.
Seguimiento	Oficina de Control Interno Líderes y equipos de trabajo de todas las áreas del Instituto	Seguimientos publicados	31 de mayo 31 de agosto 31 de diciembre

3.2.3 Racionalización de Trámites: La Política de Racionalización de Trámites del Gobierno Nacional liderada por la Función Pública, busca facilitar al ciudadano el acceso a los trámites y servicios que brinda la administración pública, por lo que cada entidad debe implementar acciones normativas, administrativas o tecnológicas que tiendan a simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar los trámites existentes.

Las mejoras deberán estar encaminadas a reducir costos, tiempos, documentos, pasos, procesos, procedimientos, reducir los riesgos de corrupción o la corrupción en sí misma y a generar esquemas no presenciales de acceso al trámite a través del uso de correos electrónicos, internet, páginas web, entre otros

Sin embargo, el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud -IDIPRON no realiza trámites, ya que un trámite se caracteriza por:

- Hay una actuación del usuario (persona natural – persona jurídica).
- Tiene soporte normativo.
- El usuario ejerce un derecho o cumple una obligación.
- Hace parte de un proceso misional de la entidad.
- Se solicita ante una entidad pública o un particular que ejerce funciones públicas.
- Es oponible (demandable) por el usuario.

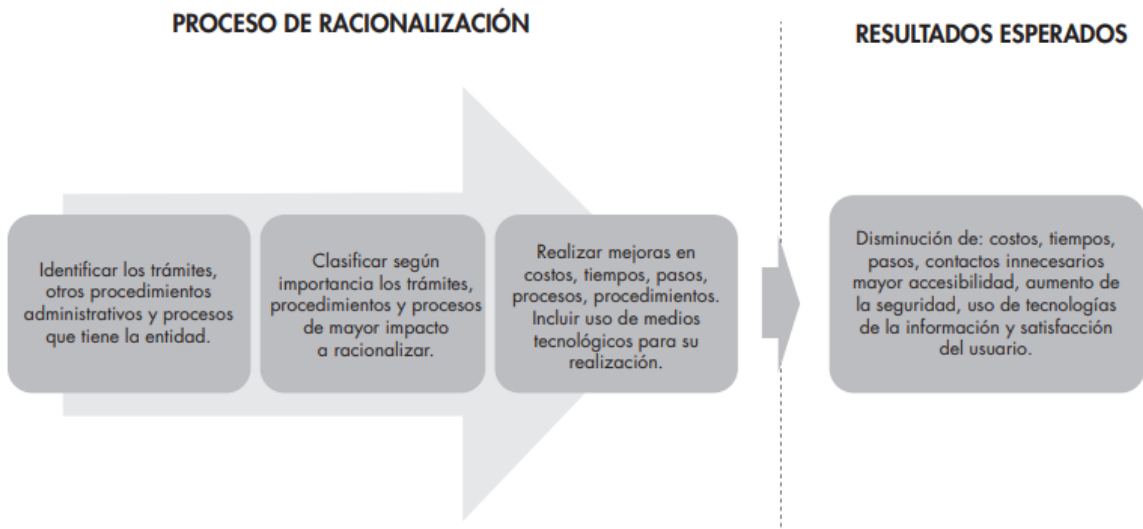
IDIPRON realiza Otros Procedimientos Administrativos -OPAs (que tienen el mismo procedimiento de racionalización que los trámites), que se definen como un conjunto de acciones que realiza el usuario de manera voluntaria, para obtener un producto o servicio que ofrece una entidad de la administración pública o particular que ejerce funciones administrativas dentro del ámbito de su competencia. Se caracterizan porque no son obligatorios y porque por lo general no tienen costo. En caso de tenerlo, se debe relacionar el respectivo soporte legal que autoriza el cobro.

En la mayoría de los casos estos procedimientos administrativos están asociados con un trámite, ya que de este se pueden generar acciones de consulta, certificaciones, constancias, entre otras, los cuales acreditan el resultado de un trámite.

Un procedimiento administrativo de cara al usuario se caracteriza por:

- En la mayoría de los casos está asociado al resultado de un trámite.
- Generalmente no tiene costo.
- No es obligatoria su realización para el usuario.⁶

CICLO DE TRABAJO: *Racionalización de Trámites:*



3.2.4 Rendición de Cuentas: De acuerdo con el artículo 48 de la Ley 1757 de 2015 la rendición de cuentas es “... un proceso... mediante los cuales las entidades de la administración pública del nivel nacional y territorial y los servidores públicos, informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos, la sociedad civil, otras entidades públicas y a los organismos de control”; es también una expresión de control social, que comprende acciones de petición de información y de explicaciones, así como la evaluación de la gestión, y que busca la transparencia de la gestión de la administración pública para lograr la adopción de los principios de Buen Gobierno.

El Instituto debe establecer anualmente la Estrategia General de Rendición de Cuentas, documento que tiene objetivo coordinar y establecer cada una de las actividades para realizar la rendición de cuentas ante la ciudadanía y grupos de interés, incentivando el dialogo mediante el uso de tecnologías de comunicación, con el fin de contribuir conjuntamente en las políticas del Sector Social del Distrito Capital y mejorar la gestión del IDIPRON mediante la entrega de información fiable, oportuna, pertinente y con un lenguaje comprensible para todos los ciudadanos.

Se puede consultar en el siguiente link información sobre la rendición de cuentas: <http://www.idipron.gov.co/balance-gestion-distrital-2017>.

¹ Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - versión 2. Pág. 20.

Como estrategia permanente para mantener una la relación de doble vía con el ciudadano, el IDIPRON cuenta el sitio web del Instituto <http://www.idipron.gov.co> y particularmente en el Link de Transparencia, en donde se publica la información que permite mantener informados a los diferentes actores sociales e institucionales acerca sobre el desarrollo de las acciones, la administración, la gestión del Instituto.

CICLO DE TRABAJO: Rendición de Cuentas

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	EVIDENCIA	TIEMPO
Consolidar la Estrategia General de Rendición de Cuentas	Oficina Asesora de Planeación	Documento Estrategia General de Rendición de Cuentas	Anual
Realizar apertura de dos espacios de Rendición de Cuentas Institucional	Oficina Asesora de Planeación Todas las áreas del Instituto	Listados de Asistencia Video y/o Registro fotográfico Presentaciones de las áreas	Definido en la Estrategia General de Rendición de Cuentas
Consolidar y Publicar informe de gestión para la rendición de cuentas en la página web del IDIPRON en lenguaje comprensible y datos abiertos	Oficina Asesora de Planeación	Informe publicado	ANUAL
Elaborar diagnóstico sobre los componentes de la rendición de cuentas.	Oficina Asesora de Planeación	Documento diagnóstico	TRIMESTRAL
Elaborar y divulgar un plan de mejoramiento, según la evaluación de la rendición de cuentas.	Oficina Asesora de Planeación	Plan de mejoramiento	ANUAL

3.2.5 Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano: Centra sus esfuerzos en garantizar el acceso de los ciudadanos a los trámites y servicios de las Administración Pública según los principios de la información completa, clara, consistente, con altos niveles de calidad, oportunidad en el servicio y ajuste a las necesidades, realidades y expectativas del ciudadano. El IDIPRON cuenta con la página web.idipron.gov.co, la cual se actualiza permanente por los diferentes procesos y dependencias, con información de interés al ciudadano sobre los procesos misionales, gestión administrativa, normatividad, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Trámites y Servicios, entre otros, acorde a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Nacional de Planeación, el Ministerio de las Tecnologías, entre otras entidades. La información pertinente del plan de atención al ciudadano la encontramos en el siguiente link: <http://www.idipron.gov.co/plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano-2018>

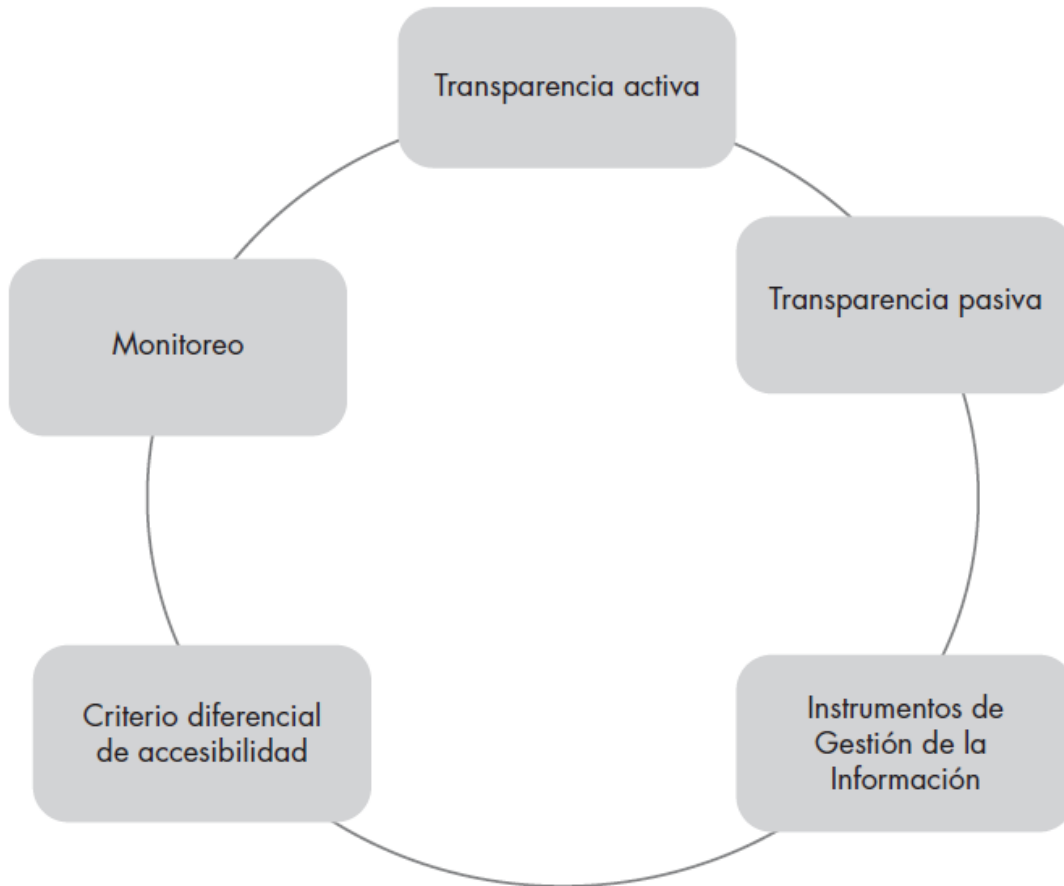
CICLO DE TRABAJO: *Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano*

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	EVIDENCIA	TIEMPO
Posicionamiento de la publicidad electrónica como medio más eficiente para el ciudadano y la entidad.	Área de comunicaciones y Atención al Ciudadano	Informe de Gestión	ANUAL
Asegurar en los procesos de capacitación formación de cultura de servicio al ciudadano, en el fortalecimiento de competencias de servicio al ciudadano y lenguaje claro.	Área de Capacitación y Atención al Ciudadano	Listado de asistencia	SEMESTRAL
Identificar en el sistema de PQR oportunidades de mejora para la gestión del Instituto	Atención al ciudadano y Oficina Asesora de Planeación	Informe de oportunidades de mejora	TRIMESTRAL

3.2.6 Mecanismos para la Transparencia y Acceso a La Información Pública: Este componente está a cargo de la Secretaría de Transparencia como entidad líder del diseño, promoción e implementación de la Política de Acceso a la Información Pública, en coordinación con el Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicaciones, Función Pública, el DNP, el Archivo General de la Nación y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Recoge los lineamientos para la garantía del derecho fundamental de Acceso a la Información Pública (entendida como todo conjunto organizado de datos contenidos en cualquier documento, que las entidades generen, obtengan, adquieran, transformen, o controlen). Este componente está regulado por la Ley 1712 de 2014 y según esta normatividad toda persona puede acceder a la información pública en posesión o bajo el control de los sujetos obligados de la ley. En tal sentido, las entidades están llamadas a incluir en su Plan Anticorrupción acciones encaminadas al fortalecimiento del derecho de acceso a la información pública tanto en la gestión administrativa.

Las cinco (5) estrategias generales para iniciar la implementación de medidas que garanticen la Transparencia y el Acceso a la Información Pública, las cuales definen los subcomponentes del componente de Transparencia y Acceso a información pública son:



3.2.7 Transparencia Activa: La transparencia activa implica la disponibilidad de información a través de medios físicos y electrónicos. Los sujetos obligados deben publicar una información mínima en los sitios web oficiales, ‘Transparencia y acceso a la información pública’ de acuerdo con los parámetros establecidos por la ley así:

1. Mecanismos de contacto	<p>1.1 Mecanismos para la atención al ciudadano</p> <p>a. Los espacios físicos destinados para el contacto con el sujeto obligado.</p> <p>b. Los teléfonos fijos y móviles, líneas gratuitas y fax incluyendo el indicativo nacional e internacional.</p> <p>c. Correo electrónico institucional.</p> <p>d. Correo físico o postal.</p> <p>e. Link al formulario electrónico de solicitudes, peticiones, quejas, reclamos y denuncias.</p> <p>1.2. Localización física, sucursales o regionales, horarios y días de atención al público. Extensiones, correos electrónicos.</p> <p>1.3. Correo electrónico para notificaciones judiciales</p> <p>1.4. Política de seguridad de la información del sitio web y protección de datos personales</p>
2. Información de interés.	<p>2.1. Publicación de datos abiertos.</p> <p>2.2. Estudios, investigaciones y otras publicaciones.</p> <p>2.3. Convocatorias.</p> <p>2.4. Preguntas y respuestas frecuentes.</p> <p>2.5. Glosario.</p> <p>2.6. Noticias.</p> <p>2.7. Calendario de actividades.</p> <p>2.8. Información para niños y niñas y adolescentes.</p> <p>2.9. Información adicional</p>
3. Estructura orgánica y talento humano	<p>3.1. Misión y visión</p> <p>3.2. Funciones y deberes</p> <p>3.3. Procesos y procedimientos</p> <p>3.4. Organigrama</p> <p>3.5. Directorio de información de: Servidores públicos, Empleados, Contratistas</p> <p>3.6. Directorio de entidades</p> <p>3.7. Directorio de agremiaciones, asociaciones y otros grupos de interés</p> <p>3.8. Ofertas de empleo</p>
4. Normatividad	<p>4.1. Normatividad:</p> <p>Interna</p> <p>Orden Distrital</p>
5. Presupuesto	<p>5.1. Presupuesto general</p> <p>5.2. Ejecución presupuestal histórica anual</p> <p>5.3. Estados financieros</p>
6. Planeación	<p>6.1 Políticas, lineamientos y manuales:</p> <p>a. Políticas y lineamientos sectoriales e institucionales.</p> <p>b. Manuales.</p> <p>c. Planes estratégicos, sectoriales e institucionales.</p> <p>d. Plan de Rendición de cuentas.</p> <p>e. Plan de Servicio al ciudadano.</p> <p>f. Plan Anti tramites.</p> <p>g. Plan Anticorrupción y de atención al Ciudadano, de conformidad con el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011.</p> <p>6.2 Plan de Gasto público</p> <p>6.3 Programas y Proyectos en ejecución</p> <p>6.4 Metas, objetivos e indicadores de gestión y/o desempeño</p>

	6.5 Participación en la formulación de políticas 6.6 Informes de empalme
7. Control	7.1 Informes de gestión, evaluación y auditoría 7.2 Reportes de control interno 7.3 Planes de Mejoramiento 7.4 Entes de control que vigilan al sujeto obligado y mecanismos de supervisión 7.5 Información para población vulnerable: Políticas / Proyectos 7.6 Defensa judicial: MASC / Judiciales
8. Contratación	8.1 Publicación de la información contractual 8.2 Publicación de la ejecución de contratos - Contratos (Personas Jurídicas) - Contratos Prestación de Servicios (Personas Natural) 8.3 Publicación de procedimientos, lineamientos y políticas en materia de adquisición de compras 8.4 Plan Anual de Adquisiciones / SECOP 8.5 Entes de control que vigilan al sujeto obligado y mecanismos de supervisión
9. Trámites y Servicios	9.1 Otros Procedimientos de Cara al Ciudadano – OPAS-
10. Instrumentos de gestión de la información pública	10.1 Información mínima requerida a publicar artículos 9,10 y 11 de la Ley 1712 de 2014. 10.2 Registro de Activos de información. 10.3 Índice de Información Clasificada y Reservada 10.4 Esquema de Publicación de Información 10.5 Programa de Gestión Documental 10.6 Tablas de Retención Documental 10.7 Registro de Publicaciones 10.8 Costos de Reproducción 10.9 Mecanismos para presentar Quejas y reclamos en relación con omisiones o acciones del sujeto obligado 10.10 Informe de Peticiones, quejas, reclamos, denuncias y solicitudes de acceso a la información

3.2.8 Transparencia Pasiva: La transparencia pasiva se refiere a la obligación de responder las solicitudes de acceso a la información en los términos establecidos en la Ley. Para este propósito se debe garantizar una adecuada gestión de las solicitudes de información siguiendo los lineamientos del Programa Nacional de Servicio al Ciudadano establecidos en el Cuarto Componente.

3.2.9 Instrumentos de Gestión de la Información: La Ley establece tres (3) instrumentos que deben mantenerse actualizados con el fin de apoyar el proceso de gestión de información de las entidades. Estos son:

- El Registro o inventario de activos de Información.
- El Esquema de publicación de información, y
- El Índice de Información Clasificada y Reservada.

Los mecanismos de adopción y actualización de estos instrumentos se deben a través de acto administrativo y se publicarán en formato de hoja de cálculo en el sitio web oficial de la entidad en el enlace “Transparencia y acceso a información pública”, así como en el Portal de Datos Abiertos del Estado colombiano.

Instrumento	Registros o inventario de activos de información	Índice de información clasificada y reservada	Esquema de publicación de información
CONTENIDOS	1. Todas las categorías de información del sujeto obligado. 2. Todo registro publicado. 3. Todo registro disponible para ser solicitado por el público. Actualizado y veraz	El inventario de la información pública generada, obtenida, adquirida o controlada por la entidad, que ha sido calificada como clasificada o reservada. El índice incluirá la fundamentación constitucional o legal de la clasificación o la reserva	1. La lista de información mínima publicada (Art. 9, 10 y 11). 2. La lista de la información publicada en el sitio web oficial del sujeto obligado, adicional. 3. Información publicada con anterioridad. 4. Información de interés para la ciudadanía.

3.2.10 Criterio diferencial de accesibilidad: Las entidades deberán implementar acciones tendientes a:

Divulgar la información en formatos alternativos comprensibles. Es decir, que la forma, tamaño o modo en la que se presenta la información pública, permita su visualización o consulta para los grupos étnicos y culturales del país, y para las personas en situación de discapacidad.

Adecuar los medios electrónicos para permitir la accesibilidad a población en situación de discapacidad.

Implementar los lineamientos de accesibilidad a espacios físicos para población en situación de discapacidad.

Identificar acciones para responder a solicitud de las autoridades de las comunidades, para divulgar la información pública en diversos idiomas y lenguas de los grupos étnicos y culturales del país.

- **Monitoreo del Acceso a la Información Pública:** Con el propósito de contar con un mecanismo de seguimiento al acceso a información pública, las entidades deben generar un informe de solicitudes de acceso a información que contenga:
 - El número de solicitudes recibidas.
 - El número de solicitudes que fueron trasladadas a otra institución.
 - El tiempo de respuesta a cada solicitud.
 - El número de solicitudes en las que se negó el acceso a la información.

- **Iniciativas Adicionales:** Anualmente se debe establecer una iniciativa adicional enfocada a fortalecer la lucha contra la Corrupción que se desprenda de las necesidades propias del Instituto. Estas iniciativas deben fortalecer su estrategia de lucha contra la corrupción encaminadas a fomentar la integridad, la participación ciudadana, brindar transparencia y eficiencia en el uso de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y de talento humano, con el fin de visibilizar el accionar de la administración pública.

3.3 PRINCIPIOS Y COMPROMISOS ÉTICOS DE IDIPRON

Los Principios Éticos son las “creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación”. (Modelo de Gestión Ética, 2006, p.26)

3.3.1 Principios del IDIPRON:

- Desarrollar una gestión que garantice el cumplimiento de la misión y visión de IDIPRON.
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Es imperativo de la función pública el cuidado de la vida en todas sus formas y la sostenibilidad del medio ambiente
- Los bienes públicos son sagrados.
- Gestión institucional por resultados.
- El Talento Humano es el capital más valioso de la entidad.
- Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.
- Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.

3.3.2 Estrategias para implementar los principios del IDIPRON:

- Fomentar y mantener un ambiente organizacional donde impere la confianza y se propicie la autoestima y el reconocimiento justo del trabajo.
- Apoyar la conformación permanente de equipos de gestores/as de integridad “Soy Integro (a) – Soy IDIPRON” y las estrategias que fortalezcan la gestión ética de la entidad.
- Articular los procesos de tal manera que permitan el cumplimiento de la misión del IDIPRON.
- Establecer o apoyar estrategias de seguimiento al conocimiento y cumplimiento del código de Integridad “Soy Integro (a) – Soy IDIPRON” por parte de todos los servidores/as del IDIPRON, contratistas y proveedores/as.
- Evidenciar cómo la incorporación y promoción de los servidores/as públicos del Instituto se efectúe mediante procedimientos transparentes basados en el mérito, la evaluación de desempeño, los antecedentes, los comportamientos éticos y el compromiso con el servicio que presta el IDIPRON.
- Garantizar la participación ciudadana en los procesos de toma de decisiones que afectan al IDIPRON.
- Garantizar un proceso de inducción para los nuevos servidores que les permita conocer el Instituto y desarrollar habilidades para la atención integral de NNAJ.
- Implementar un plan de capacitación oportuno para los servidores/as del Instituto.
- Reconocer y proteger los derechos de los servidores/as, proveedores/as, usuarios/as y personas de la comunidad que pueden verse afectados por las acciones del Instituto.
- Socializar la plataforma estratégica del IDIPRON para los servidores, sin tener encuesta el tipo de vinculación.

3.3.3 Compromiso ético de los directivos

Los directivos de IDIPRON asumen los siguientes compromisos como parte de su labor en el IDIPRON:

- Cumpló la Constitución y la Ley.
- Entiendo la naturaleza pública del servicio que presta el IDIPRON y me comprometo a manejar sus recursos con transparencia.
- Establezco y apoyo las decisiones que propendan por el cumplimiento de los objetivos institucionales, la sostenibilidad del Instituto, el bienestar y el equilibrio entre los grupos de interés, la maximización del valor de las personas y la minimización del riesgo en la toma de decisiones.
- Evito situaciones que conlleven al conflicto de intereses.
- Promuevo el uso adecuado y prudente de los recursos organizacionales.
- Promuevo y mantengo una conducta ética.
- Vigilo por el desarrollo de comportamientos éticos y legales, manteniendo principios de transparencia y confidencialidad en el uso de la información.

3.3.4 Compromiso ético de los servidores públicos

Todos los servidores públicos de IDIPRON asumen los siguientes compromisos como parte de su labor en el IDIPRON:

- Adquiero conocimientos y desarrollo habilidades para ejecutar mis compromisos laborales, asegurando su realización a tiempo y con calidad.
- Conozco la misión y visión de la entidad, cumpro y respondo por las acciones y omisiones realizadas en el ejercicio de mi cargo, atiendo las directrices administrativas que regulan la gestión e incorporo en mis actuaciones diarias los cambios organizacionales.
- Conozco, entiendo, comparto y valoro el direccionamiento estratégico del IDIPRON.
- Conservo, protejo y uso de manera eficiente los recursos que me son asignados y los utilizo exclusivamente en labores relacionadas con mis funciones.
- Demuestro, mantengo y fomento una actitud de servicio positiva con mis compañeros, beneficiarios de IDIPRON y ciudadanía en general.
- Demuestro interés por las necesidades de las personas, respeto las diferencias culturales, religiosas, étnicas, ideológicas y de género y soy amable en la interacción con mis compañeros, proveedores, beneficiarios y ciudadanía en general.
- Evito el uso o la divulgación de información indebida, ilegal, pornográfica o racista, por cualquier medio propio o del IDIPRON, ya sea electrónico, audiovisual o impreso.
- Fomento el trabajo en equipo mediante estrategias que mejoren la comunicación interna y externa con los usuarios/as del servicio, la comunidad y los servidores/as, contratistas y proveedores/as.
- Garantizo un ambiente de convivencia y buen trato entre servidores, contratistas, Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes, usuarios del servicio y directivas.
- Garantizo un ambiente de trabajo libre de acoso sexual o laboral.
- La función primordial del servidor de IDIPRON indistintamente de su cargo es contribuir al desarrollo humano integral de sus usuarios y beneficiarios.
- Me declaro impedido cuando identifico un conflicto de interés en el desarrollo de alguna responsabilidad bajo mi liderazgo.

- Me preocupo por generar un ambiente de trabajo basado en condiciones de respeto, confianza y mejoramiento de la comunicación interpersonal, proyectando una imagen humana y cercana; por esto evito generar comentarios malintencionados o imprecisos que afecten a las personas con las que me relaciono o que vulneren el buen nombre del IDIPRON.
- Promuevo el reconocimiento y respeto de la diversidad sexual y étnica.
- Promuevo y apoyo estrategias para el mejoramiento del clima organizacional.
- Rechazo cualquier conducta de acoso físico, sexual, moral, psicológico, de abuso de autoridad y cualquier otra manifestación en contra de las personas, que generen un ambiente ofensivo o intimidatorio, promoviendo un respeto profundo por los derechos humanos.
- Rechazo y denuncio cualquier conducta que menoscabe el buen nombre y la reputación del IDIPRON; de esta forma, promuevo acciones para fomentar la transparencia en todas mis actuaciones, las de mis compañeros, clientes, proveedores y contratistas.
- Respeto el derecho a la intimidad de los servidores públicos y contratistas del IDIPRON, particularmente en lo que se refiere a datos de carácter personal.
- Respeto la propiedad intelectual y los derechos de autor.
- Tengo vocación de servicio.
- Trabajo de manera integrada y coordinada con otras personas y áreas para aportar a la eficacia y eficiencia del Instituto y maximizar el impacto positivo en los grupos de interés y en los resultados de la organización.
- Uso adecuadamente los recursos económicos que el Instituto proporciona como beneficios laborales y los destino a las actividades para las cuales son entregadas.
- Uso las instalaciones y espacios del IDIPRON de acuerdo con los reglamentos y el respeto por las personas con quienes los comparto.
- Valoro y protejo la seguridad de la información, por lo tanto, prevengo la divulgación de la información estratégica, clasificada y/o reservada y de carácter confidencial. Toda la información que me es permitido revelar a terceros es clara, veraz, precisa, completa y ajustada a las exigencias contables y legales.

3.3.5 Compromisos éticos misionales

Adicionalmente los servidores públicos de IDIPRON asumen los siguientes compromisos como parte de su labor:

- Atiendo con diligencia y afectos a los beneficiarios sin tener en cuenta su raza, sexo, orientación sexual, condición física, mental o religiosa.
- Brindo con veracidad y oportunidad información pertinente que permita identificar el avance de los NNAJ en su proceso de restitución de derechos.
- Cuido por el cumplimiento de las normas de seguridad y prevención de cualquier riesgo para preservar la integridad física y la salud de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.
- Doy en todo momento un buen trato a los NNAJ y evito aplicar castigo físico o maltrato psicológico o verbal
- Favorezco el acceso al derecho a la educación inscribiendo oportunamente a los NNAJ en los programas de formación académica o de capacitación.
- Favorezco ambientes alegres y acogedores como una forma de educar en el orden, la convivencia y la paz para así tener entornos protectores libres de todo tipo de violencia.

- Promuevo la comunicación y los encuentros familiares con el fin de afianzar la integración de los NNAJ a sus familias.
- Promuevo el autocuidado y hábitos saludables para evitar la enfermedad y fortalecer la salud de los NNAJ.
- Protejo en todo momento a los NNAJ y proveer oportunamente de la dotación personal e implementos para el desarrollo de las actividades pedagógicas que favorezcan el desarrollo de sus capacidades, así como dar en los horarios establecidos los alimentos estipulados en la minuta.
- Soy diligente en el cuidado los NNAJ, atendiéndolos oportunamente.

3.4 MANEJO Y ATENCIÓN A DENUNCIAS DE CORRUPCIÓN

La consolidación del mapa de riesgos institucional, la difusión de una cultura de la integridad, así como todas aquellas medidas para prevenir la corrupción que se incluyen en la Ruta tienen por finalidad disminuir la probabilidad o el riesgo de materialización de conductas corruptas.

El Defensor del Ciudadano del Instituto tendrá a cargo la recepción de denuncias de posibles casos de corrupción en coordinación con el Grupo de trabajo de Control Interno Disciplinario, quienes investigarán y resolverán las mismas según el procedimiento establecido en el documento A-CID-PR-002, así como también promoverán, impulsarán, elaborarán e implementarán los planes y programas de integridad y lucha contra la corrupción.

Serán competencias del Defensor Ciudadano además de las asignadas legalmente en las resoluciones 203 de 2007 y 099 de 2011:

- Recibir denuncias o alertas sobre sospechas de corrupción y de prácticas contrarias a la integridad.
- Preparar informes y herramientas para la mejora de la integridad y prevención de la corrupción. Estas mejoras deberán ser entregadas a los gestores de integridad para su implementación.
- Analizar el grado de ejecución de las medidas incluidas en la estrategia o plan anticorrupción, indicando su grado de cumplimiento.
- Promover o impulsar nuevas medidas anticorrupción como forma de mantener vivo el sistema y su mejora continua
- Comunicar los resultados de la estrategia anticorrupción a la ciudadanía, publicando los informes y datos en la web institucional

Para el recibo de las denuncias el equipo inicialmente contará con Link institucional donde se podrán remitir la información pertinente que la persona tenga para alertar o denunciar un acto de corrupción. Posteriormente se incluirán una línea telefónica para el desarrollo de denuncias. Todos estos mecanismos garantizarán la confidencialidad, reserva y discreción.

4. PILAR No. 3 HERRAMIENTAS DE DIFUSIÓN, PREVENCIÓN, DESARROLLO Y SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE INTEGRIDAD

La formación, cualificación y sensibilización se tornan como herramientas necesarias que, por un lado, contribuirán a crear y reformar una cultura de integridad en el IDIPRON y, por otro, ayudará a las personas a involucrarse en el sistema propio para prevenir y detectar la corrupción, pues el conocimiento de la existencia de un sistema anticorrupción puede convertirse en un elemento disuasivo para disminuir la probabilidad de que se manifiesten este tipo de conductas en el Instituto.

Las actividades formativas incluyen el concepto de corrupción y las distintas formas en que se manifiesta; el proyecto de implementación del sistema anticorrupción en la organización, y las estrategias que lo componen; la difusión de la existencia de los canales y procedimientos establecidos para comunicar las denuncias de posibles conductas corruptas; y concienciar de la importancia de la colaboración de todas las personas para hacer frente a este fenómeno.

El proceso formativo es descrito en el cronograma que se hará anualmente y que hará parte de este Código con el objetivo de proporcionar una clara comprensión del itinerario a realizar con el personal vinculado al IDIPRON con el fin de internalizar los valores institucionales, así como las políticas y procedimientos institucionales para prevenir la corrupción y su aplicación práctica en el ámbito de las facultades y responsabilidades de cada servidor. El proceso formativo desarrollará una metodología que incluya: prevención, disuasión, detección, y en su caso, corrección de actos contrarios a la integridad.

La metodología para el seguimiento y la emisión de informes se adoptará de acuerdo a las decisiones que para la materia emita la entidad pertinente y la información se verá reflejada en el cronograma anual para la vigencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Auditoría Superior de la Federación, Integridad y Prevención de la Corrupción en el Sector Público, Guía Básica de Implementación, 2014.
- Código de conducta, buen gobierno y compromiso con la calidad institucional del ayuntamiento de Bilbao, consultado en http://www.bilbao.eus/cs/Satellite?c=Page&cid=1279148413525&language=en&pageid=1279148413525&pagename=Bilbaonet%2FPage%2FBIO_contenidoFinal
- DAFP, Código de Integridad, Antecedentes, Construcción y Propuestas para su Implementación, marzo 2018.
- Díez Getino, José Enrique y Torija Herrero, Susana, Modelo de estrategia para fomentar la integridad y prevenir la corrupción, 2016.
- Documento Conpes 167 de 2013. Política Pública Integral Anticorrupción.
- Jiménez Ascencio Rafael, Prevenir o Lamentar: un primer análisis del código ético y de conducta del ayuntamiento de Barcelona, 2017. Consultado en <https://revistainternacionaltransparencia.org/wp-content/uploads/2017/08/1.-Rafael-Jimenez-Asensio-.pdf>
- LA OECD Y EL PROYECTO DE LEY ANTISOBORNO EN COLOMBIA
- Ministerio de la TICS, Resolución 3564 de 2015
- OCDE, Recomendaciones del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública.
- Presidencia de la República, Guía para la Gestión del Riesgo de Corrupción, 2015
- Presidencia de la República, Manual de Excelencia Ética y Buen Gobierno, 2017
- Presidencia de la República, Manual de la Ruta Orientada a Servidoras y Servidores Públicos, Rutas Metodológicas Innovadoras para la Promoción de la Cultura de la Integridad, de la Transparencia y el Sentido de lo Público, 2017.
- Secretaría de Transparencia, Cómo Implementar Estándares de Transparencia y Acceso a la Información en las Entidades Territoriales, 2016.
- Unidad de Pensiones y Parafiscales, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2018.
- Veeduría Distrital, 2018, Guía para gestionar conflictos de intereses en el sector público distrital.