



**POLÍTICA**  
**INTEGRIDAD**



# OBJETIVO

Definir los lineamientos de integridad como comportamiento ético de los servidores públicos de ACTIVA, así como las medidas para prevenir e intervenir las conductas que afectan las responsabilidades y funciones de los servidores y el interés público.

# ALCANCE

El alcance de esta política abarca la definición y establecimiento de los parámetros necesarios para la creación del código de integridad en el ejercicio de funciones y establecer las bases para una conducta ética y transparente en todos los aspectos de la operación de la entidad, promoviendo una cultura que refleje los más altos estándares de integridad.



# FUNDAMENTOS NORMATIVOS

La presente política se enmarca en la normatividad que a continuación se relaciona:

Constitución Política de Colombia

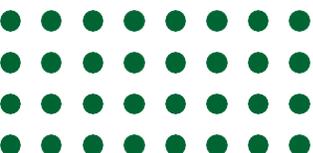
**Ley 489 de 1998.** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política 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”.

**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”

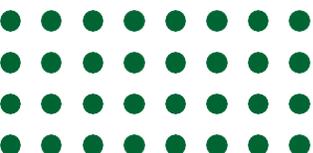
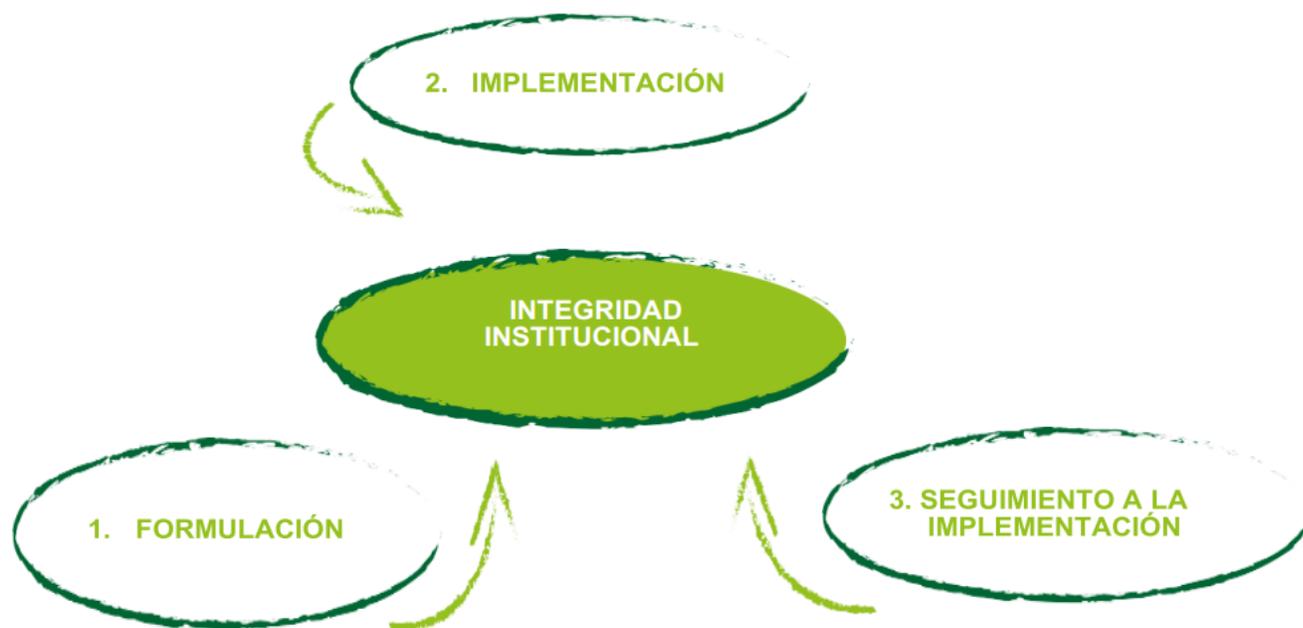
**Decreto Nacional 124 de 2016.** Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”

**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 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.



# POLITICA DE INTEGRIDAD

## ETAPAS DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en la entidad, con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y establecer lineamientos institucionales.

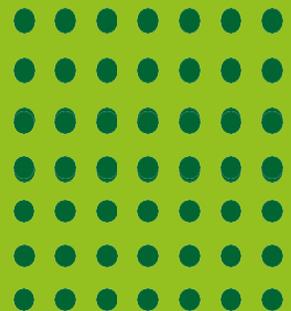
A continuación, se definen los lineamientos que desarrollan y estructuran el modelo de integridad.

## 1. FORMULACIÓN

La formulación del código de integridad en ACTIVA se elabora de acuerdo con la fundamentación normativa y el análisis documental que comprende códigos de ética y conducta públicos en Colombia incluyendo de la entidad, para definir el concepto de integridad que orienta el código e identificar los valores y principios que caracterizan y soportan la prestación íntegra del servicio.

Como mínimo el código de integridad desarrolla los valores identificados por la función pública: **honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia**; así mismo, el código define las actuaciones éticas de la interacción entre la entidad, los servidores públicos y los ciudadanos. Las actuaciones de la entidad o se definen en el marco de la transparencia, eficiencia, apertura y rendición de cuentas, por su parte las actuaciones de los servidores públicos se orientan por los principios del compromiso y el mérito y la ciudadanía enmarca las actuaciones desde la participación, corresponsabilidad y control social, para generar relaciones de confianza entre los ciudadanos y el servicio público.

ACTIVA adopta la guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses en el sector público colombiano de la última versión.



## 2. IMPLEMENTACIÓN ACTIVA

Establece los mecanismos para garantizar que los códigos de integridad y declaración de conflicto de interés sean socializados y apropiados por los servidores públicos permanentemente, por tanto, el área de gestión del talento humano formula un plan de acción para cada vigencia en el cual se definen estrategias y/o actividades, de acuerdo con los recursos humanos, físicos y financieros, alineado a la planeación estratégica de la entidad.

En la formulación del plan de acción se debe considerar las siguientes estrategias:

- ❖ Identificar las necesidades para el fortalecimiento de la integridad y conflicto de interés en los servidores públicos.
- ❖ Promover que se haga referencia y aplicación al código de integridad y conflicto de interés al interior de las áreas de la entidad, a través de los procesos y procedimientos diseñados para su gestión.
- ❖ Realizar jornadas de difusión, diseño e implementación de herramientas pedagógicas para la apropiación de los códigos de integridad y conflicto de interés, adoptados por la entidad.

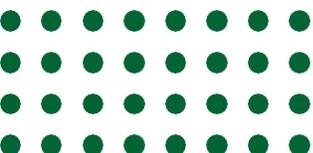
## 3. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN

En el seguimiento a la implementación de las estrategias y/o acciones para la socialización y apropiación de los códigos de integridad y conflicto de interés, la entidad realiza:

- ❖ Diagnóstico que determine la apropiación de los códigos por parte de los servidores públicos y las estrategias comunicacionales empleadas para promover los Códigos de Integridad y Conflicto de Interés.
- ❖ Diligenciamiento de las herramientas autodiagnóstico de la política y reporte oficial de la implementación de la política a través del FURAG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Algunos propósitos clave de una política de integridad:

- ❖ **Promover la confianza:** Una política de integridad bien implementada contribuye a construir y mantener la confianza entre los miembros de la organización y con las partes interesadas externas.
- ❖ **Promover la transparencia:** Una política de integridad fomenta la transparencia en todas las operaciones. Esto implica proporcionar información precisa y completa, tanto interna como externamente, y mantener una comunicación abierta y honesta.



❖ **Proteger la reputación:** Al establecer y mantener altos estándares éticos, la política de integridad contribuye a la protección de la reputación de la organización. Una buena reputación es esencial para la confianza de los clientes, inversores y otras partes interesadas.

❖ **Cumplimiento legal:** La política de integridad asegura que la organización cumpla con todas las leyes y regulaciones aplicables. Al promover un comportamiento ético, ayuda a evitar riesgos legales y sanciones.

❖ **Cultura organizacional:** La política de integridad contribuye a la formación de una cultura organizacional basada en valores éticos. Esto puede influir en la toma de decisiones diarias, en las interacciones entre colegas y en la forma en que la organización se relaciona con el mundo exterior.

❖ **Responsabilidad personal y corporativa:** Establece la responsabilidad tanto a nivel individual como corporativo. Los miembros de la organización son responsables de actuar de manera ética, y la organización es responsable de proporcionar el entorno y los recursos necesarios para cumplir con esos estándares.

## Control de versiones

Versión	Fecha	Descripción
V1	Noviembre 2023	Implementación de la política

## Aprobación

Elaboró	Revisó	Aprobó
Victor Daniel Lezcano	Melissa Bustamante Morales	Comité de Gestión y desempeño

