

MODELO DE INTEGRIDAD PÚBLICA



Personería
Santiago de Cali

Personería de Santiago de Cali
Nit 805.003.895 - 9
CAM, Torre Alcaldía Piso 13
PBX (2) 6617999
atencionalciudadano@personeria.gov.co

Modelo de Integridad Pública

Para la Personería de Cali, entidad garante de derechos y de acuerdo al Plan Estratégico Institucional es de suma importancia la transparencia en el ejercicio de las funciones públicas y el desarrollo de los comportamientos íntegros de los servidores públicos, es por esto que se crea el **Modelo de Integridad de la entidad que, con enfoque preventivo, se requiere normalizar los lineamientos internos y la acciones que la Personería de Santiago de Cali** ha implementado en el marco de la política institucional de integridad, para proporcionar un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores y contratistas de la organización, en normas de conductas adecuadas y en aspectos como responsabilidad, respeto y en cumplimiento de sus deberes en ejercicio de sus funciones.

De acuerdo con la Función Pública en el decreto 1499 de 2017 que, actualizo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que incluyó en la **Dimensión del Talento Humano, el Código de Integridad del Servidor Público**, para que todos los servidores públicos trabajen bajo los criterios de transparencia y ética, mediante estrategias para la apropiación de los valores en la entidad, permite un comportamiento especial con las personas que se interactúa y genera un ambiente adecuado con una gestión integra dentro de la prestación del servicio que nos corresponde.

Las conductas dentro y fuera de la entidad de los servidores de la Personería de Cali, se orientan por los **valores y principios de acción del Código de Integridad del servicio público colombiano, adoptado mediante la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020** y cumplen con un carácter esencial para el cabal cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

La Personería de Cali, mediante Resolución No. 161 de junio 26 de 2024, por la cual adoptó el **Plan Estratégico Institucional para el período 2024 – 2028, denominado “Unidos por tus Derechos”**, estableció como un compromiso, acompañar sus acciones de un modelo de integridad pública en el que converge la entidad, los servidores y los ciudadanos, para proporcionar un entorno de confianza, transparencia y participación.



Este documento es propiedad de la Personería de Santiago de Cali.
Prohibida su reproducción por cualquier medio sin previa autorización.

PRESENTACIÓN

La implementación y establecimiento del **Modelo de Integridad Pública**, con los lineamientos internos y la normalización de acciones que contribuyen con la cultura de la legalidad, la transparencia y la integridad pública en la Personería de Santiago de Cali: **Código de Integridad, Mesa de Transparencia, Conflicto de Interés, Declaración de Bienes y Rentas, Gestión de Riesgos de Corrupción y Gestión de Riesgos Fiscales**, tienen como finalidad que todos los servidores públicos de la entidad tengan las herramientas necesarias para ser funcionarios íntegros transparentes y se prevenga la corrupción, teniendo acciones concretas encaminadas a ser funcionarios íntegros en beneficio de la atención de la población.

Con esta implementación se busca que cada uno de los servidores apropie los valores en su quehacer diario trabajando con responsabilidad y buscando una transformación del talento humano, esta construcción se da mediante herramientas pedagógicas que permita un cambio hacia la cultura de la legalidad.

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO6

2. DEFINICIONES7

3. MARCO CONCEPTUAL9

4. DIAGNOSTICO.....17

5. ALINEACIÓN DEL PEGTH CON LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL 2020 - 2024.....20

6. OBJETIVO GENERAL21

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....21

8. MECANISMOS DE CUMPLIMIENTO DEL MODELO DE INTEGRIDAD PÚBLICA22

9. METODOLOGÍA23

Modelo de Integridad Pública Personería Santiago de Cali

<https://personeriacali.gov.co/Resources/PDF/INDUCCION%20Y%20REINDUCCION/RESOLUC%20139%20AGOSTO.pdf>
Resolución 139 del 20 agosto de 2021



**DECLARACIÓN DE BIENES Y
RENTAS**



1. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia, Artículos, 123 y 209.
- 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.
- Ley 2195 de 2022 “por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y otras disposiciones”
- 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.
- Código General Disciplinario, reformado por la Ley 2094 de 2021.
- Resolución 075 del 29 de abril de 2021 “Por medio de la cual se adopta la política para la prevención de los conflictos de interés al interior de la Personería Distrital de Santiago de Cali.”.
- Resolución 139 del 20 de agosto de 2021 “por medio de la cual se establecen lineamientos internos y se normaliza acciones que han contribuido a la cultura de la legalidad, la transparencia y la integridad pública en la Personería Distrital de Santiago de Cali”.
- Decreto Nacional 1122 de agosto 30 de 2024, Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011. Modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.

2. DEFINICIONES

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: Documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los principios, valores y directrices que, en coherencia con el Código de Buen Gobierno, todo servidor público del Ministerio debe observar en el ejercicio de su función administrativa.

ÉTICA PÚBLICA: Se refiere a las pautas éticas que rigen la actuación de quienes desempeñan una función pública, es decir de los servidores públicos que comprende los vinculados por elección popular, mediante concurso, designación directa o por cualquier otra clase de contratación, para prestar sus servicios al Estado.

VALORES: Aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

DIRECTRICES ÉTICAS: Las directrices son orientaciones acerca de cómo deben relacionarse los servidores públicos con cada uno de sus grupos de interés, para poner en práctica los valores éticos adoptados.

ANTICORRUPCIÓN: Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

DIRECTRICES: Son orientaciones prácticas de la manera como la entidad debe relacionarse con un sistema o grupo de interés específico, para la puesta en práctica del respectivo valor al que hace referencia la directriz, para generar coherencia entre los valores definidos y las prácticas de la Organización.

EFICACIA: Capacidad de acción para hacer efectivo un propósito.

EFICIENCIA: Virtud y facultad de lograr un efecto determinado con el menor uso de energía o recursos.

EQUIDAD: Disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que le es justo.

ÉTICA: Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.

CONDUCTA: Manera con que las personas se comportan en su vida y acciones. Conjunto de actos, comportamientos, exteriores de un ser humano y que por esta característica exterior resultan visibles y plausibles de ser observados por otros

VALORES: Formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades y que contribuyen a la construcción de una convivencia gratificante.

SERVIDOR PÚBLICO: Los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

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 un 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, sus responsabilidades y palabra empeñada, por lo que la accesibilidad a sus prácticas dan confianza en los otros, al tiempo que construye su reputación.

3. MARCO CONCEPTUAL

Para la **Personería** de Santiago de Cali, se establecen lineamientos internos y se normaliza acciones que han contribuido a la cultura de la legalidad, la transparencia y la integridad pública así:

- a. **Código de Integridad.** Establece los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos de la **Personería de Cali**, es la **condición de un individuo u objeto de mantener todas sus partes**. Esto no incluye solo lo físico, sino los valores y convicciones. Es decir, se puede afirmar que una persona es íntegra cuando actúa de acuerdo a las ideas que siempre ha manifestado. Esto significa que es confiable. <https://personeriacali.gov.co/mision-vision-y-valores/>

Los valores descritos en el Código de Integridad y la lista de acciones son los siguientes:



DILIGENCIA. Cumplir con los deberes 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 del Estado.



Soy Diligente, soy PERSONERÍA cuando:

- ✓ Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- ✓ Cumpro con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- ✓ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- ✓ Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

No soy Diligente, no soy PERSONERÍA cuando:

- Malgasto el recurso público.
- Postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente se dejan para otro día.
- Demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- Evado mis funciones y responsabilidades sin ningún motivo.



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

Soy Honesto, soy PERSONERÍA cuando:

- ✓ Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- ✓ Reconozco y acepto las consecuencias de mis actuaciones u omisiones.
- ✓ Cuando tengo dudas respecto a mi trabajo, busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Es correcto reconocer lo que no sé y pedir ayuda cuando la necesito.
- ✓ Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible, a través de los medios destinados para ello.
- ✓ Actúo siempre con integridad, respetando las políticas, principios y valores institucionales.
- ✓ Evito situaciones en cuyo contexto los intereses personales, financieros, laborales o familiares puedan entrar en conflicto con el interés público y el adecuado cumplimiento de las funciones a mi cargo o que puedan afectar real o potencialmente mi objetividad e independencia de criterio.
- ✓ Mantengo la confidencialidad sobre la información obtenida en el desempeño de mis funciones, salvo que su divulgación sea requerida dentro de un proceso legal o por mis superiores jerárquicos.
- ✓ Realizo todas mis transacciones o negocios con entidades sometidas a la supervisión de la Superintendencia, en las condiciones normales establecidas en el mercado para operaciones similares, sin solicitar ni recibir un tratamiento preferencial en virtud de mi cargo.

No soy honesto, no soy PERSONERÍA cuando:

- Le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- Acepto incentivos, favores, beneficios que me ofrecen personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- 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).
- Soy descuidado con la información a mi cargo y con su gestión.



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

Soy Respetuoso, soy PERSONERÍA cuando:

- ✓ Atiendo siempre con amabilidad y equidad a todas las personas, a través de mis palabras, gestos y actitudes.
- ✓ Reconozco, acepto y soy tolerante frente a las diferencias personales, profesionales o institucionales y, en general, frente a cualquier forma de diversidad.
- ✓ Estoy abierto al diálogo frente a perspectivas u opiniones distintas a las mías, escuchando con mente abierta y tratando de comprender la posición del otro. No hay nada que no se pueda solucionar con un dialogo sincero.
- ✓ Ejercicio mis derechos en forma responsable, sin abusar de ellos ni vulnerar los de los demás.
- ✓ Demuestro interés y empatía frente a los ciudadanos y demás servidores públicos con los cuales tengo que interactuar en desarrollo de mis funciones.
- ✓ Bajo la voz y evito producir sonidos fuertes que interfieran con la tranquilidad o la concentración de los demás.
- ✓ Respeto las filas y los turnos.
- ✓ Cuido mis modales y mi vocabulario, evitando el uso de palabras groseras o vulgares, tanto en la comunicación oral como en la escrita.
- ✓ Cumpló con las normas de cortesía en mi trato con todas las personas, saludándolas correctamente, despidiéndome, diciendo “por favor”, agradeciendo y cediendo el asiento a las personas que merecen protección especial (adultos mayores, mujeres embarazadas, personas en condición de discapacidad, etc.), entre otras.

No soy respetuoso, no soy PERSONERÍA cuando:

- Actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente.
- Baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- Agredo, ignoro o maltrato a los ciudadanos o a otros servidores públicos.



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.

Soy Comprometido, soy PERSONERÍA cuando:

- ✓ Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la entidad, la ciudadanía y al país.
- ✓ Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas con quienes interactúo en mi trabajo. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi labor y del servicio que presto.
- ✓ Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- ✓ Estoy concentrado en el ejercicio de mis funciones, especialmente cuando interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- ✓ Presto un servicio ágil, amable y de calidad.
- ✓ Reconozco que el resultado final de los productos o servicios que ofrece la entidad también es mi compromiso, así participe solo en una parte de su elaboración o prestación.

No soy Comprometido, no soy PERSONERÍA cuando:

- Trabajo con una actitud negativa.
- Llego a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía.
- Ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.



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

Soy Justo, soy PERSONERÍA cuando:

- ✓ Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables.
- ✓ 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.

No soy Justo, no soy PERSONERÍA cuando:

- Promuevo ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de 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.



EMPATÍA. Tengo la capacidad de ponerme en el lugar del otro, conectar con sus necesidades y comprender su forma de actuar.

Soy Empático, soy PERSONERÍA cuando:

- ✓ Escucho activamente: Pongo atención plena a lo que otra persona está diciendo, sin interrumpir ni juzgar.
- ✓ Muestro comprensión: Valido los sentimientos y emociones de los demás, haciendo comentarios como “Entiendo cómo te sientes” o “Debe ser muy difícil para ti.”
- ✓ Me pongo en el lugar del otro: Intento imaginar cómo te sentirías si estuvieras en la misma situación.
- ✓ Ofrezco apoyo: Brindo ayuda o simplemente estoy presente para alguien en momentos difíciles.
- ✓ Respeto y valoro las diferencias: acepto y aprecio que cada persona es única y tiene sus propias experiencias y perspectivas.

No soy Empático, no soy PERSONERÍA cuando:

- Estamos distraídos o preocupados: Si tu mente está en otra parte o estás bajo mucho estrés, es difícil poner atención a los sentimientos de los demás.
- Juzgamos rápidamente: Emitir juicios rápidos sobre la situación o los sentimientos de la otra persona sin comprender completamente.
- Nos enfocamos en nuestras propias experiencias: Comparar constantemente lo que otro está pasando con tus propias experiencias en lugar de escuchar y entender su perspectiva única.
- Interrumpimos o dominamos la conversación: No permitimos que la otra persona se exprese completamente antes de ofrecer nuestra opinión o solución.
- Mostramos desinterés o falta de sensibilidad: No prestamos atención a las señales emocionales y físicas de la otra persona, lo que puede hacer que se sientan ignorados o no comprendidos.
- Tenemos prejuicios o estereotipos: Permitir que nuestros prejuicios o estereotipos nublen nuestro juicio y comprensión de la situación de otra persona.

b. Mesa de Transparencia. La transparencia y el acceso a la información, juegan un papel esencial en la construcción de gobiernos más abiertos al escrutinio público, la Ley Estatutaria No. 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" ... reglamentó el marco normativo general para la protección del ejercicio del derecho a la información pública en Colombia, reguló el derecho de acceso, los procedimientos que garantizar su ejercicio y las excepciones a la publicidad de la información, contenidas en los artículos 18 y siguientes del Título III de la citada norma. La entidad estructuró un Acto Administrativo, consistente en la Resolución No. 178 de Julio 30 de 2024, "Por medio de la cual se institucionaliza la Mesa Transversal de Transparencia, para el cumplimiento del Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública (ITA) conforme a la Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública".



c. Conflictos de interés. En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en **el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019)** y nos dice que este surge "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público". La entidad estructuró Acto Administrativo, Resolución No. 075 de abril 29 de 2021 "Por medio de la cual se adopta la política para la prevención de los Conflictos de Interés al interior de la Personería Distrital de Santiago de Cali".



Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las

que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

Tipos de conflicto de intereses

	Real	Potencial	Aparente
Interés particular	Tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público		No tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público
Decisión profesional del servidor público	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión, pero esta podría producirse en el futuro	Ya estoy en la situación de tomar una decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir

Fuente: adaptado de la Oficina Antifraude de Cataluña, 2018. Disponible en: <https://www.antifrau.cat/es/14-la-corrupcio/830-cuando-un-conflicto-de-interes-es-real-y-potencial.html>



d. Declaración de bienes y rentas. es una responsabilidad que tienen todos los servidores públicos en desarrollo de la Ley Anticorrupción, la cual prevé que todo servidor debe registrar los **bienes** y recursos que posee, así como aquella información personal, como garante de la transparencia de sus actuaciones

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP: En caso que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de interés en el que se encuentran y tampoco sea declarado por un tercero, **podrá ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.**

Gestión de Riesgos de Corrupción. Se entiende por Riesgo de Corrupción la posibilidad de que, por acción u omisión, uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una entidad y en consecuencia del Estado, para la obtención de un beneficio particular.



Gestión de Riesgos Fiscales: Según la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas Versión 6 de noviembre de 2022, Se entiende por **Riesgo Fiscal** al efecto dañoso sobre los recursos públicos y/o bienes o intereses patrimoniales de naturaleza pública, a causa de un evento potencial.

Efecto: es el daño que se generaría sobre los recursos públicos y/o los bienes y/o intereses patrimoniales de naturaleza pública, en caso de ocurrir el evento potencial.

Evento Potencial: Hechos inciertos o incertidumbres, refiriéndonos a riesgo fiscal, se relaciona con una potencial acción u omisión que podría generar daño sobre los recursos públicos y/o los bienes y/o intereses patrimoniales de naturaleza pública. En esta guía, el evento potencial es equivalente a la causa raíz



Decreto No.1122 de agosto 30 de 2024, "Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública", el cual viene con un anexo que contiene dos componentes Transversal y Programático, para incluir en la formulación del Programa de Transparencia y Ética Pública, de la Personería Distrital de Santiago de Cali.

4. DIAGNÓSTICO

Con el propósito de evidenciar el estado actual de la entidad con respecto al Código de Integridad y realizar un seguimiento se diligencia la matriz de autodiagnóstico para entidades públicas, el autodiagnóstico de Integridad realizado para la vigencia 2023 nos permitió la normalización, los lineamientos y puesta en marcha de acciones encaminadas al fortalecimiento en la apropiación de la política de integridad, de una manera eficiente en la que se involucró a todos los funcionarios y contratistas, para poder reforzar y construir una cultura organizacional enmarcada en los valores de la función pública y tipos de conducta único en nuestra institución.

4.1. Calificación total:



Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Rojo
21 - 40	2	Naranja
41 - 60	3	Amarillo
61 - 80	4	Verde claro
81 - 100	5	Verde oscuro

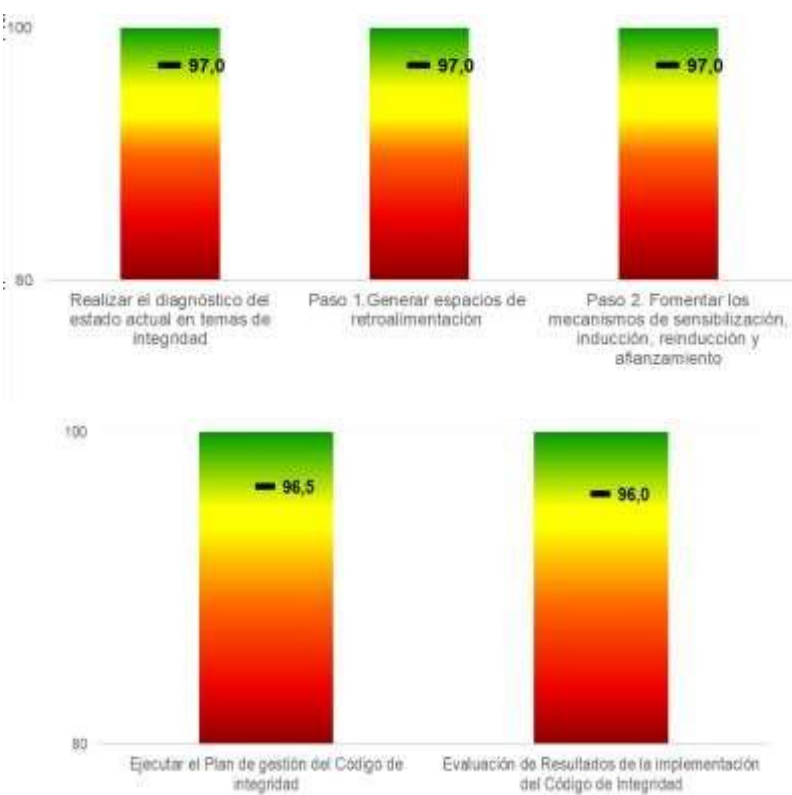
En una escala de 1 a 100, el nivel de gestión del Código de Integridad en la vigencia 2023, se ubicó en el nivel 5, lo que indica que la Política de Integridad avanza hacia un nivel de consolidación frente a las normas y requisitos legales aplicables a la entidad; no obstante, todavía existen factores críticos de éxito que deben ser intervenidos a través de acciones instituciones del talento humano para el cierre gradual de brechas identificadas.

Las gráficas siguientes visualizan los aspectos desarrollados por la entidad y las acciones a emprender estarán focalizadas al fortalecimiento de las variables con menor puntaje.

4.2. Calificación por componentes:



4.3 Calificación por categorías:



La Personería Distrital de Santiago de Cali, en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, integró la Mesa de Transparencia de la entidad, por lo que la Oficina Asesora de Planeación estructuró la Resolución No. 178 de julio 30 de 2024 para adelantar de forma permanente las acciones que dan alcance a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Mediante la Resolución 075 del 29 de abril de 2021, la Personería Distrital de Santiago de Cali continúa adoptando la política para la prevención de los conflictos de interés al interior de la entidad.

Es una obligación de todos los servidores de entidades y organismos públicos, realizar la declaración de bienes y rentas a través del Sistema de Información del Empleo Público SIGEP, información que solo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servicio público.

Para el enfoque preventivo, se requiere normalizar los lineamientos internos y las acciones que la Personería de Cali ha implementado en el marco de la política institucional de integridad, para proporcionar un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores y contratistas de la entidad.

<https://personeriacali.gov.co/planeacion/>



5. ALINEACIÓN DEL PEGTH CON LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL 2024 - 2028

La alineación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano PEGTH con el Plan Estratégico Institucional PEI 2024 – 2028 **“Personería de Cali, Unidos por tus Derechos”** adoptado mediante la Resolución No. 161 de junio 26 de 2024, está contenida en el Artículo 3 a través del Objetivo Estratégico 2.3.

Objetivo Estratégico

“Potenciar la gestión interna de la Personería de Cali de cara a la figura distrital de la ciudad, a través de procesos ágiles, simples y flexibles, para lograr mejor desempeño institucional con efectos diferenciadores en la prestación de los servicios y un talento humano integro, diligente y comprometido”.

LINEA ESTRATÉGICA:

Institucional

Programa:

Desarrollo Institucional

Indicador:

1 Política de Talento Humano Consolidada

Ver Resolución No. 161 del 26 de junio de 2024

La Personería Distrital de Santiago de Cali, mediante la Resolución 161 del 26 de junio de 2024, por la cual aprobó el Plan Estratégico Institucional para el periodo 2024 – 2028 denominado **“Personería de Cali, Unidos por tus Derechos”**, estableció como valores las conductas dentro y fuera de la entidad de servidores y contratistas vinculados a la Personería, orientados por los valores y principios de acción contenidos en Código de Integridad del Servidor Público Colombiano, fijado en la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020 y cumplen un carácter esencial para el cabal cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

6. OBJETIVO GENERAL

Gestionar dentro de la Personería de Cali, los lineamientos internos y normalización de acciones que han contribuido a la cultura de la legalidad, la transparencia y la integridad pública como el Código de Integridad, Mesa de Transparencia, Conflicto de Interés, Declaración de Bienes y Rentas y la Gestión de Riesgos de Corrupción; desarrollando estrategias que permitan al servidor público fortalecimiento de la cultura organizacional, fundamentada en valores y principios que generen actuaciones transparentes en el desarrollo y cumplimiento de su trabajo por el hecho de servir a la ciudadanía.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Orientar a los servidores públicos de la Personería Distrital de Cali para la incorporación la cultura de la legalidad, la transparencia y la integridad pública, en cada una de las actuaciones que realice en su labor para prevenir la corrupción.
- Adoptar los valores del código de integridad de la función pública a las actuaciones del servicio público.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas.
- Sensibilizar de manera pedagógica a los servidores públicos para la adopción del código de integridad y poder aplicar en el servicio público.
- Fomentar la Integridad como principal mecanismo para prevenir la corrupción para tener un cambio de los servidores públicos.

8. MECANISMOS DE CUMPLIMIENTO DEL MODELO DE INTEGRIDAD PÚBLICA

El Líder de la Política de Integridad, deberá asegurar la organización de métodos para el cumplimiento de los lineamientos contenidos en la Resolución 139 del 20 de agosto de 2021, y comunicará a líderes de proceso y equipos de trabajo para su conocimiento y aplicación.

El proceso de Gestión del Talento Humano de la Personería de Cali, deberá:

- Mantener la estrategia pedagógica de la Política de Integridad, que permita al servidor público y contratista de la entidad, seguir apropiando los valores y principios de acción contenidos en el Código de Integridad, orientado a la legalidad y transparencia de sus actuaciones
- Coordinaron el Líder de la Política de Transparencia de la entidad, deberá mantener estrategias de formación en Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Divulgar los mecanismos que permitan gestionar adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir cuando el servidor o contratista de la entidad, se encuentre ante una situación en la que su interés personal se enfrenta con intereses propios del servicio público
- Activar los controles que permitan verificar la obligación que tienen los servidores públicos de la entidad, respecto a la declaración de bienes y rentas en la plataforma del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP.
- Gestionar estrategias de promoción de la transparencia y ética pública, que permita gestionar adecuadamente los posibles riesgos de corrupción a los que está expuesta la entidad.

9. METODOLOGÍA.

a. Código de Integridad.

1. Todo servidor público y contratista que ingrese por primera vez a la Personería de Cali, deberá certificar la inducción institucional tomada a través del portal web auto gestionable <https://personeriacali.gov.co/induccin-y-reinduccin/>.
2. La capacitación dirigida a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio público, se adelantará en el marco de la celebración del día del Servidor Público.
3. Todo servidor público y contratista que ingrese por primera vez a la Personería de Cali, deberá acreditar el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción de la Función Pública y suscribir el Pacto de Integridad adoptado por la entidad. Descargue Pacto de Integridad y Planilla conflicto de interés, <https://personeriacali.gov.co/induccin-direccionamiento-estrategico/>



4. Los Pactos de Integridad suscritos por servidores públicos y contratistas de la entidad, serán refrendados cuando lo considere conveniente la alta dirección.

b. Mesa de Transparencia.

1. En cada vigencia, se deberá incorporar al Plan Institucional de Capacitación, acciones de formación en Ley de Transparencia y Lenguaje Claro.
2. La Mesa de Transparencia se reunirá como mínimo 2 veces en el año, para revisar el cumplimiento de la Matriz ITA de la Procuraduría General de la Nación y emitirá informe sobre logros y retos institucionales.

c. Conflictos de interés.

1. Con corte al 30 de junio y corte al 31 de diciembre de cada anualidad, el proceso de Gestión de Talento Humano deberá certificar en cada semestre, la presencia o no de conflictos de interés documentadas por los servidores públicos y contratistas, como parte del seguimiento de la Resolución 075 del 29 de abril de 2021 por medio de la cual se adoptó la política para la prevención de los conflictos de interés al interior de la Personería de Santiago de Cali.
2. En cada vigencia, se deberá incorporar al Plan de Acción Institucional, el Programa de Transparencia y Ética Pública y Plan Institucional de Capacitación, acciones para gestionar adecuadamente el conflicto de interés en la entidad.

d. Declaración de bienes y rentas.

1. Al ingresar al cargo.
2. Entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia.
3. Al retirarse del cargo.

e. Gestión de Riesgos de Corrupción.

1. En cada vigencia, se realizará reinducción específica a los servidores públicos y contratistas de la entidad, sobre los riesgos de corrupción a los que son susceptibles los procesos y las medidas para prevenirlos.
2. Publicar a través de los medios de divulgación interna, las acciones implementadas por el proceso de Gestión de Talento Humano, para promover la transparencia y ética pública dentro de la entidad



VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Código de Integridad

<https://personeriacali.gov.co/mision-vision-y-valores/>

Gráfica 2. Valores del Servicio Público.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

- ✓ Guía sobre valores del servidor público para actividades lúdicas de acuerdo a caja de herramientas que contiene a función pública ubicados en siguiente link.

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

Gestión del Talento Humano

José Alejandro Arango Cuero - Líder del Proceso,
Sebastián Jare Quiñonez - Líder Política de Talento Humano e Integridad
Oficina Asesora de Planeación -Revisión Técnica



Personería Santiago de Cali

Ley de Transparencia y Acceso a la Información
www.personeriacali.gov.co