

2024

# POLITICA DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA DE  
BUCARAMANGA

Caja de  
Previsión Social  
Municipal

**CPSM**

Versión 1

COPIA CONTRA

## **POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

### **CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**

Dirección General  
Alejandra Serrano R.

Proceso de Gestión Administrativa y Humana  
Adriana Alexandra Carreño Sánchez

Gestión de Calidad  
Patricia Pertuz Ll.

COPIA CONTROLADA

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
0	19-10-2023	Estructura documento inicial	Liliana Delgado	Alejandra Hoyos	Comité MIPG Acta N° 31 2023
1	29-09-2024	Ajustes al documento en cuanto al contenido del documento. Nuevo formato, logo y nuevo logo y Ley de "chao marcas"	Dra. Adriana Carreño / Ing. Patricia Pertuz	Dra. Adriana Carreño - Ing. Patricia Pertuz	Alejandra Serrano

**Nota:** El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento.

Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos, por favor especificar acta y mes del desarrollo de la misma.

COPIA CONTINUA

	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 27-09-2024
		<b>Código:</b> GH-PI-001	
<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>			

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>I. OBJETIVOS</b> .....	2
A. Objetivo General .....	2
B. Objetivos Específicos .....	2
<b>II. PRESENTACIÓN</b> .....	3
<b>III. RESEÑA HISTORICA</b> .....	3
<b>IV. UBICACIÓN</b> .....	4
<b>V. MARCO LEGAL</b> .....	4
<b>VI. POLITICA DE INTEGRIDAD</b> .....	5
A. Autodiagnóstico .....	5
B. Alcance.....	6
C. Aplicabilidad .....	6
D. Nivel de Cumplimiento .....	7
E. Implementación de Estrategias.....	7
F. Comunicación .....	8
G. Evaluación y Seguimiento .....	8
<b>VII. CONCLUSIONES</b> .....	10
<b>VIII. RECOMENDACIONES</b> .....	10

	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 27-09-2024
	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>		

## INTRODUCCIÓN

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

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

El presente documento, establece la metodología o estructura que tendrá la política de Integridad, para lo cual, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: marco legal; seguidamente se presentan el objetivo general y los objetivos específicos; posteriormente se realiza el desarrollo de la política, la cual está conformada por alcance, aplicabilidad, nivel de cumplimiento, estrategias a implementar, comunicación y evaluación y seguimiento; finalmente se presentaran conclusiones y recomendaciones.

## I. OBJETIVOS

### A. Objetivo General

Diseñar la política de Integridad de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, como un mecanismo para establecer estrategias y acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.

### B. Objetivos Específicos

- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Diseñar estrategias que permitan la ejecución de la política.

	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 27-09-2024
	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>		

- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.

## II. PRESENTACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia que permite dirigir, planear, ejecutar, controlar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional de las entidades públicas, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público, con el fin de generar resultados que atiendan los planes y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La política de integridad en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se presenta en cumplimiento de la misión institucional y en la búsqueda del mejoramiento continuo de los servicios que presta la entidad, en el cual se busca orientar el comportamiento y conducta de los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades diarias y generar las directrices para que, con el ejemplo, se apliquen y adopten los valores institucionales.

## III. RESEÑA HISTORICA

La Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, fue creada mediante ACUERDO MUNICIPAL No 042 DEL 22 DE NOVIEMBRE DE 1938, con la finalidad de suministrar beneficios a los empleados oficiales del municipio de Bucaramanga, siendo administrada por una Junta Directiva y con la finalidad de cubrir las áreas de recompensas de Retiro, auxilios por Enfermedad, Seguros de Vida Colectivo, Pensiones de Jubilación, Funerales y Entierros de los Empleados.

	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 27-09-2024
	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>		

Como se puede observar la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, ha venido demostrando cada una de las actividades misionales, quedando hoy día con la administración de las cesantías retroactivas de los servidores públicos del municipio del Bucaramanga y sus entidades descentralizadas incluidas los organismos de control municipal.

Al crearse el Fondo de Cesantías como un sistema de cuentas adscrito a la Caja de Previsión Social Municipal, ésta asumió funciones de ente liquidador y pagador de cesantías, sin que se hubiere calculado el valor de este pasivo. Los aportes patronales girados por las entidades afiliadas, son insuficientes para cubrir el efecto retroactivo de las cesantías, lo cual podría incidir negativamente en la situación financiera de la entidad en un futuro.

Los recursos con que cuenta la Caja de Previsión Social Municipal, para desarrollar su objeto misional, provienen de: Aportes patronales de cesantías sobre la nómina de los empleados y trabajadores de la administración Municipal y sus institutos descentralizados, vinculados al servicio de estas, antes del 1 de enero de 1997 y recursos de la Estampilla de Previsión Social Municipal hasta el 29 de octubre de 2015, fecha para la cual fue suspendido su cobro habitual por la resolución 659 de 2015 de la Alcaldía de Bucaramanga.

Para el funcionamiento de la CPSM la alcaldía municipal trasfiere los recursos cada año; los cuales se distribuyen en gastos de personal, gastos generales y transferencias (pensionados y bonos pensionales).

#### **IV. UBICACIÓN**

La Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga se encuentra ubicada en la Carrera 26 # 36-14  
Oficina 1201 edificio Fénix.

#### **V. MARCO LEGAL**

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.

	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 27-09-2024
	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>		

Decreto Nacional 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 Decreto 1499 de 2018: por medio del cual se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

## VI. POLITICA DE INTEGRIDAD

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

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

### A. Autodiagnóstico

La siguiente grafica muestra el resultado del autodiagnóstico de Integridad obtenido en una calificación de 0 a 100 puntos.

No	INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	Código de Integridad	93%
2	Honestidad	80%
3	Respeto	88%
4	Compromiso	83%
5	Diligencia	77%
6	Justicia	88%

Esta encuesta fue realizada a todos los funcionarios de la entidad en el mes de septiembre de 2024, dando como resultado de apropiación: Código de integridad 93%; Honestidad 80%, Respeto 88%, Compromiso 83%; Diligencia 77%, Justicia 88%.

Es importante seguir trabajando para seguir mejorando en la interiorización de los valores, y seguir orientando el comportamiento de los servidores públicos en su ambiente laboral promoviendo la cultura organizacional, la transparencia y eficiencia, dando así una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos a la



	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 27-09-2024
	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>		

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

## B. Alcance

La política de integridad se aplica a todos los funcionarios, contratistas, colaboradores y terceros que interactúan con la entidad, sin importar su nivel jerárquico o área de responsabilidad. Esta política abarca la adopción y promoción de los valores éticos establecidos en el Código de Integridad.

La política de integridad incluye:

- **Conducta profesional:** Establece las normas de comportamiento esperado de los servidores públicos, tanto en su actuación interna como en su relación con los ciudadanos y otros actores.
- **Prevención de conflictos de interés:** Prohíbe la toma de decisiones en situaciones que puedan comprometer la objetividad del funcionario.
- **Cumplimiento normativo:** Asegura que todas las actividades de la entidad cumplan con la legislación vigente y con los valores éticos institucionales.
- **Promoción de la cultura organizacional:** Fomenta la formación continua y la sensibilización sobre la ética pública y los principios del Código de Integridad.
- **Divulgación y transparencia:** Establece mecanismos para la socialización de las buenas prácticas y resultados en la implementación de la política de integridad.
- **Mecanismos de control y sanciones:** Define los procesos para identificar y corregir infracciones o incumplimientos a la política, así como sanciones correspondientes.

## C. Aplicabilidad

La política de Integridad será aplicable a todos los servidores de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, con un enfoque pedagógico y preventivo, que sirva de guía de cómo deben ser y obrar los servidores públicos del Caja, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 27-09-2024
	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>		

La responsabilidad de los servidores públicos y demás colaboradores es llevar a cabo las directrices planteadas en esta política, dando a conocer la aplicación e implementación de los valores institucionales aquí definidos. Es un compromiso y responsabilidad de todos conocer la Política y es su deber cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier actividad o consulta.

#### **D. Nivel de Cumplimiento**

Todas las personas cubiertas por el alcance y aplicabilidad se espera que se adhieran en un 100% a la política. La política será objeto de evaluación aplicando mecanismos de mejoramiento continuo que involucren participación, compromiso, cooperación, adaptación e inversión.

La Política de Integridad de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de planta, contratistas, practicantes, proveedores y terceros.

La política abarca clientes internos que son las dependencias que componen la estructura de la administración.

#### **E. Implementación de Estrategias**

A continuación, se presentan las estrategias a implementar para dar cumplimiento a esta política:

- Diagnosticar a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.
- Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.
- Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.
- Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.
- Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana.
- Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.
- Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 27-09-2024
	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>		

## F. Comunicación

La divulgación de la Política debe ser transmitida e implementada a través de las diferentes dependencias que conforman la estructura organizacional y jerarquía de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga.

## G. Evaluación y Seguimiento

Es necesario realizar seguimiento a las gestiones, planes y programas adelantados para la divulgación e interiorización de los valores, principios, políticas y directrices contenidos en la Política de Integridad.

ESTRATEGIAS	ACCIONES A REALIZAR	UNIDAD DE MEDIDA	INDICADOR	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
1. Diagnosticar a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Realizar encuestas, entrevistas o grupos focales para evaluar la apropiación de los valores del Código de Integridad.	Número de encuestas, entrevistas o grupos realizados.	Porcentaje de servidores que demuestran conocimiento y apropiación de los valores del Código de Integridad.	Anual	Líder de Gestión Humana
2. Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Presentar los resultados mediante informes, reuniones o boletines.	Número de informes presentados o reuniones realizadas.	Porcentaje de servidores que han recibido la información sobre los resultados del Código de Integridad.	Semestral	Líder de Gestión Humana
3. Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas	Desarrollar e implementar estrategias de inducción o reinducción relacionadas con el Código de Integridad.	Número de estrategias definidas y aplicadas.	Porcentaje de servidores capacitados a través de las estrategias de inducción/reinducción.	Anual	Líder de Gestión Humana

	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 27-09-2024
	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>		

del Código de integridad.					
4. Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	Crear un cronograma de actividades para la implementación del Código de Integridad.	Cronograma elaborado (sí/no).	Cumplimiento del cronograma establecido (% de actividades realizadas dentro de los plazos).	Anual	Líder de Gestión Humana
5. Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana.	Asignar y documentar los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de Integridad.	Documento con roles y responsabilidades establecido (sí/no).	Número de roles definidos y personas asignadas en el Grupo de Trabajo.	Anual	Líder de Gestión Humana
6. Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos en las buenas prácticas.	Difundir las actividades y buenas prácticas del Código de Integridad por medio de boletines, correos y redes internas.	Número de actividades divulgadas.	Porcentaje de servidores que participan en las actividades divulgadas.	Trimestral	Líder de Gestión Humana
7. Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código	Registrar y recopilar buenas prácticas relacionadas con la Integridad.	Número de buenas prácticas documentadas.	Porcentaje de buenas prácticas implementadas en futuras intervenciones del Código.	Anual	Líder de Gestión Humana

	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 27-09-2024
	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>		

## VII. CONCLUSIONES

El desarrollo de las estrategias permite que la política de integridad tenga un nivel de cumplimiento esperado que implique vocación de servicio, así como el deber de comportamiento y actuar de forma íntegra, por tanto, si bien las disposiciones en materia de ética y conducta no pueden suplantar las leyes o reglamentos existentes, los complementan, como herramientas que ayudan a garantizar el respeto de las normas y a fortalecer la confianza de la ciudadanía en la institución.

La implementación de la Política de Integridad es una estrategia que busca generar un cambio cultural en la entidad y en los servidores públicos; para generar acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.

El autodiagnóstico realizado a la política de Integridad evidencia que es necesario elaborar e implementar de manera imperiosa la Política de Integridad con el fin de dar orientar el comportamiento de los servidores públicos en su ambiente laboral promoviendo la cultura organizacional, la transparencia y eficiencia, dando así una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos a la comunidad.

## VIII. RECOMENDACIONES

- Implementar la política de Integridad con el fin de generar resultados que atiendan planes de desarrollo, garanticen derechos, resuelvan necesidades y problemas de los ciudadanos.
- Es necesario que todos los funcionarios de esta entidad puedan entender la importancia de su labor en función de los propósitos misionales de la entidad, conozcan y se apropien de las herramientas e instrumentos de la entidad y se genere cultura de integridad y actuación con valores.
- La presente política será ajustada de acuerdo a la normatividad vigente y según requerimiento de la entidad.