FONDO ROTATORIO
DE LA POLICÍA
LO HACEMOS POSIBLE

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

CONTENIDO

- PRESENTACIÓN 3
- INTRODUCCIÓN 3
  1. MARCO LEGAL 4
  2. MARCO CONCEPTUAL 5
  3. OBJETIVO 7
  4. COBERTURA 8
  5. CÓDIGO DE INTEGRIDAD 8
- PROBIDAD 9
- RESPONSABILIDAD 10
- LEALTAD 11
- RESPETO 12
- COMPROMISO 13
- SENTIDO DE PERTENENCIA 14
- TRABAJO EN EQUIPO 15
- TOLERANCIA 16

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Abogado Felipe Antonio Forero Ramirez.	Capitán Carlos Alberto Bolaños Romero Coordinador Grupo Control Disciplinario Interno. **Revisó:** Teniente Coronel John Darwin Vásquez Sanabria Jefe Oficina Asesora Planeación (E) - Encargado.	Coronel Henry Martin González Celis Director General Fondo Rotatorio de la Policía - Encargado.

PRESENTACIÓN

El Código de Integridad tiene el propósito de generar lineamientos y una gran injerencia en el comportamiento de quienes interactúan con el Fondo Rotatorio de la Policía, no es sólo frente a los servidores públicos vinculados a la Entidad, porque existe una responsabilidad mancomunada con quienes intervienen en las diferentes modalidades de vinculación pero de manera especial en los contratistas y proveedores de bienes y servicios, según corresponde a la misionalidad de la Entidad como apoyo a un servicio esencial como el que presta la Policía Nacional u otras entidades.

Es una gran responsabilidad la que conlleva cada uno de los seres humanos que desempeñan diferentes roles en el Fondo Rotatorio de la Policía, porque el talento humano es la esencia del servicio público, es su bien más valioso.

Es precisamente el comportamiento humano el que genera el desarrollo y bienestar de un servicio o igualmente ser la causa de un siniestro por un actuar lejano de los valores al permitir el ingreso de actos de corrupción que afectan su vida personal, familiar e institucional.

El Código de Integridad no son sólo simples frases, es el sentir bajo el cual se debe garantizar un servicio público con honestidad y transparencia.

INTRODUCCIÓN

Para el Fondo Rotatorio de la Policía es muy importante que los funcionarios conozcan el Código de Integridad, ya que en cada labor que desempeñen está inmersa la preocupación de mantener el buen nombre de la entidad y el deber y la responsabilidad de actuar en pro de nuestros clientes, para esto es esencial cumplir con los valores que rigen a las entidades públicas.

El cumplir con un conjunto de deberes o principios no es un trabajo difícil, toda vez que la entidad ha buscado que nuestras relaciones interpersonales sean de la mejor manera, lo que redunda en un comportamiento acorde con las exigencias como servidores públicos.

Este Código es un conjunto de características que nos impulsan, para seguir creciendo, en el buen servicio a la ciudadanía, generando credibilidad en nuestros clientes.

El Grupo Control Disciplinario Interno del Fondo Rotatorio de la Policía, en aras de garantizar la transparencia y el derecho a la información pública, promueve políticas y normas de conducta reguladas por valores éticos que orienten la actuación personal y profesional de sus servidores y la relación de estos con la colectividad.

1. MARCO LEGAL

Los artículos 1° y 2° de la **Constitución Política** de 1991.

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 1474 de 2011, "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de **prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.**"

Decreto Nacional 124 de 2016, 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 y el Manual Operativo del MIPG-v2, los **"Valores del Servicio Público - Código de Integridad.**

De acuerdo con el compromiso de la Alta Dirección, el Fondo Rotatorio de la Policía realizó la gestión administrativa al interior de la Entidad, bajo la denominación de **"Gestores Éticos"**, lo cual fue apropiado mediante la **Circular No. 000003 de 2019**, otorgando la responsabilidad para cada coordinador o jefe de oficina en la promulgación, interiorización y afianzamiento del Código de Integridad mediante actividades pedagógicas y lúdicas para el personal que lidera.

2. MARCO CONCEPTUAL

Cambio cultural:

El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos[1].

Código de integridad / Código de ética:

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[2].

Confianza Institucional:

La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redunda en el aumento de la confianza institucional, interna y externa[3].

Comportamiento:

Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura[4].

Cultura Organizacional:

Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización.

Ética:

(Del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida.

[1] Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.

[2] Ibid.

[3] USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

[4] Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.

Ética Pública:

Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública.

Gestión Ética/ Gestión de la Integridad:

La gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar le ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros[5].

Integridad:

Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Hábito y Costumbre:

Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter social[6].

Transparencia:

Para la OCDE la transparencia es la "comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad".

[5] Ibíd.

[6] Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015

3. OBJETIVOS

El Código de Integridad tiene por objetivo la interiorización de los valores, como mecanismo de orientación para los servidores del Fondo Rotatorio de la Policía, con el propósito de moldear la conducta que debemos observar y en el trato que debemos dar a los demás, con fundamento en "Lo Hacemos Posible" que corresponde al lema de la Entidad.

Este Código de Integridad tiene como base los fundamentos del Código del Buen Gobierno del Fondo Rotatorio de la Policía, así como el **Código de Integridad del Servicio Público** difundido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que como órgano rector ha establecido unas pautas de conducta que deben ser observadas y exteriorizadas de manera práctica por todos quienes integramos el servicio público de la República de Colombia, independiente de la modalidad de contratación o vinculación con el Estado, basados en el respeto, honestidad, compromiso, diligencia y justicia.

El Fondo Rotatorio de la Policía tiene una fuerte injerencia en el manejo por uniformados de la Policía Nacional, lo cual constituye una fortaleza frente a la experiencia en su organización y administración, así como el ejemplo en una actuación transparente frente a graves hechos de corrupción, lo que le ha valido su buen nombre frente a la ciudadanía.

4. COBERTURA

El Código de Integridad del Fondo Rotatorio de la Policía, tiene un cobertura más allá de sus fronteras institucionales, no solo corresponde a los trabajadores vinculados bajo diferentes formas de vinculación, como carrera administrativa, provisionalidad, personal al servicio de los procesos productivos, contratistas, los funcionarios en comisión del servicio como corresponde a los servidores de la Policía Nacional, cobijados por un fuero especial pero más exigente que para el común de los servidores públicos.

El Código de Integridad fija las pautas de comportamiento de quienes servimos en el Fondo Rotatorio de la Policía, pero lleva un mensaje para todos aquellos que vayan a interactuar, debiendo pasar por un filtro de transparencia y probidad en su actuar, que deberá ser como un escudo contra la corrupción.

Las alarmas están prendidas, sólo requiere que sean activadas por las personas honestas, frente a ese deber ciudadano de denunciar, de vigilar la primacía del interés general y no permitir el imperio de la corrupción.

5. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad del Fondo Rotatorio de la Policía, se encuentra inmerso en pautas de comportamientos que corresponden a valores que deben gobernar la actuación de los ciudadanos, pero en especial la transparencia de quienes asumen la responsabilidad del bienestar general en el manejo de los recursos públicos.

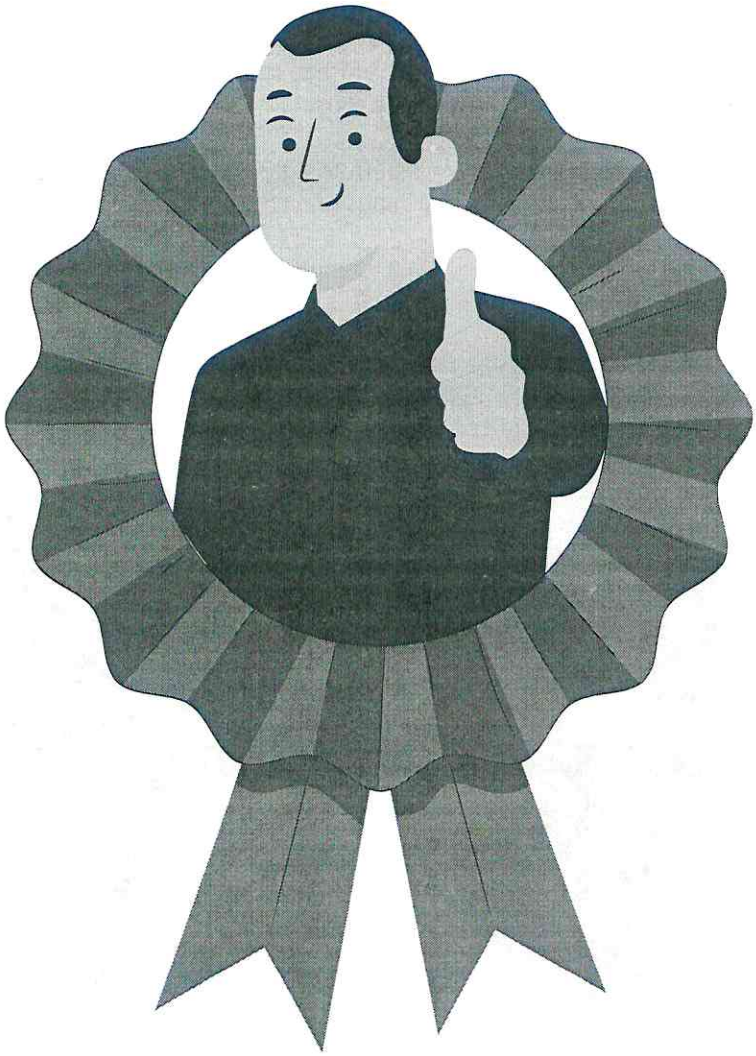
Frente a una era de comunicaciones globalizadas, la responsabilidad de vigilar y denunciar permite desenmascarar prácticas indebidas en lo público y por ende castigar los actos de corrupción, no solo de los servidores públicos sino de contratistas, proveedores o quien se apropie de lo ajeno.

Lo dispuesto frente a la rendición de cuentas no corresponde a un formalismo para una fecha específica sino es divulgar con transparencia todo el manejo de los recursos públicos, el acceso a la información pública ha sido objeto de un gran impulso constitucional (derecho fundamental), así como también legal, limitando las restricciones sólo a los datos que tienen reserva legal, lo cual permite una mayor transparencia en las actuaciones.

Los valores que representan al Fondo Rotatorio de la Policía son:

PROBIDAD **Definición:**

Actuar honesto y correcto con la Entidad y frente a las responsabilidades asumidas trabajando con honradez, rectitud e integridad en el actuar.



LO QUE DEBO HACER

1. Mostrar comportamientos responsables, buscando la integridad en cada uno de ellos.

2. Generar confianza positiva y certera frente a mis actuaciones como servidor público.

3. Actuando de manera trasparente en conjunto con mis palabras.

LO QUE NO DEBO HACER

1. Decir con promesas lo que voy hacer y mentir.

2. Detenerme cuando debo hablar si reconozco que he cometido un error.

3. Admitir mis actitudes con las personas que tengo a mi cargo.

4. Mantener relaciones interpersonales con irrespeto y desconfianza.

RESPONSABILIDAD

Definición:

Realizar lo que corresponde con calidad y oportunidad para lograr la misión de la Entidad, satisfaciendo las necesidades y expectativas de los clientes, respondiendo por los bienes y compromisos asumidos.

Por lo anterior se referenciarán algunas actuaciones que se deben o no hacer de acuerdo a este valor.

LO QUE DEBO HACER

1. Tengo conciencia de la posibilidad de equivocarme.

2. Me comprometo con mis oficios asignados.

3. Cumplo con el papel que se me otorga dentro de la entidad.

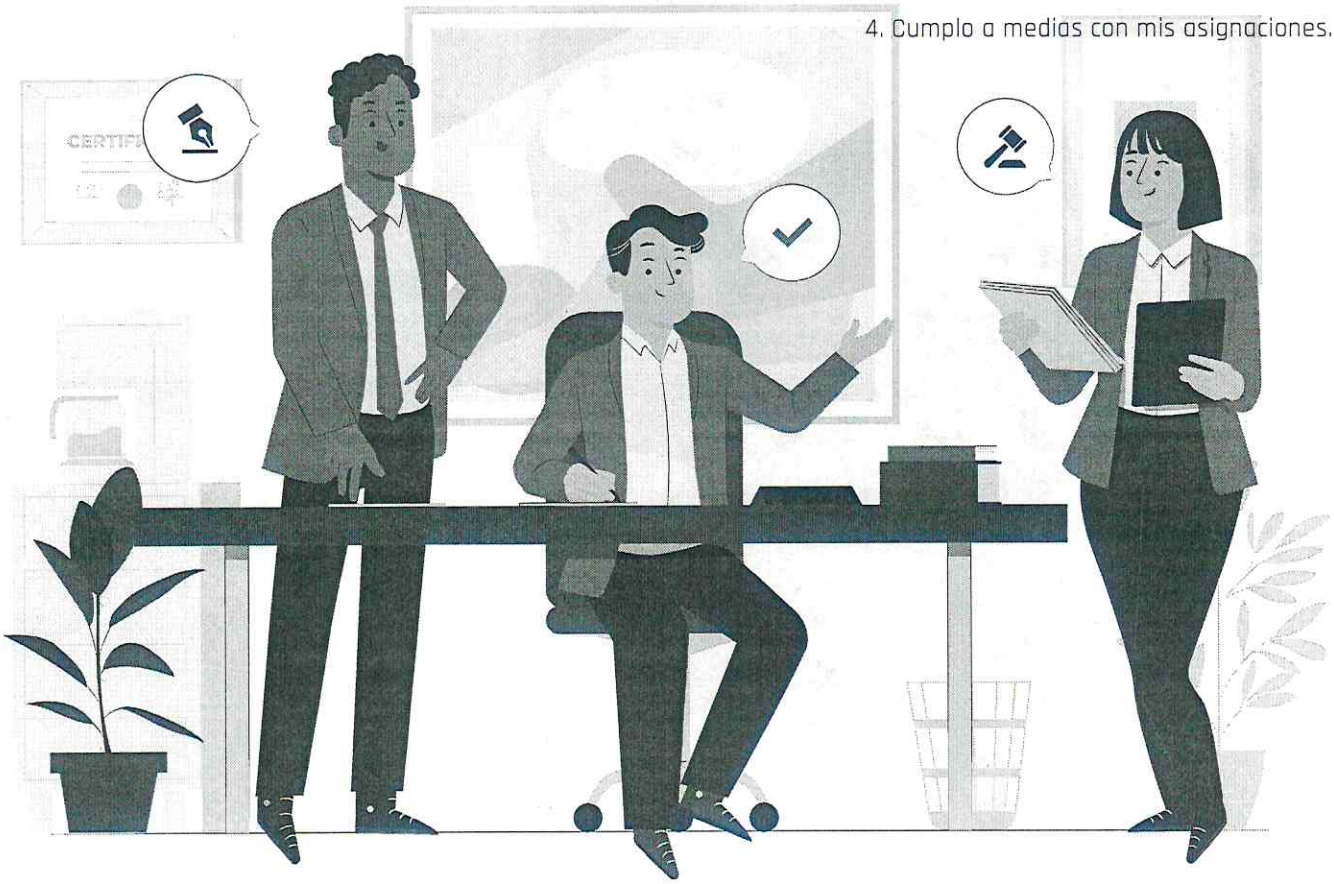
LO QUE NO DEBO HACER

1. Me presento en mi lugar de trabajo a la hora que me parece oportuna.

2. Entrego mis tareas cuando me acuerdo de ellas.

3. Trato a los ciudadanos de manera abusiva.

4. Cumplo a medias con mis asignaciones.



LEALTAD Definición:

Muestra fidelidad, honor y gratitud por la Entidad, tomando decisiones propias del deber ser como servidor público, fiel a los principios y valores de la Entidad, al cliente y al Estado, estando por encima de las relaciones interpersonales.

LO QUE DEBO HACER

1. Ser noble cuando me sienta responsable de una falla.

2. Llenar con acciones mis principios.

3. Mantener reserva con la información clasificada en la entidad.

4. Tener buenas relaciones dentro de la entidad, pero obrando parcialmente cuando dependa de mí una decisión.

LO QUE NO DEBO HACER

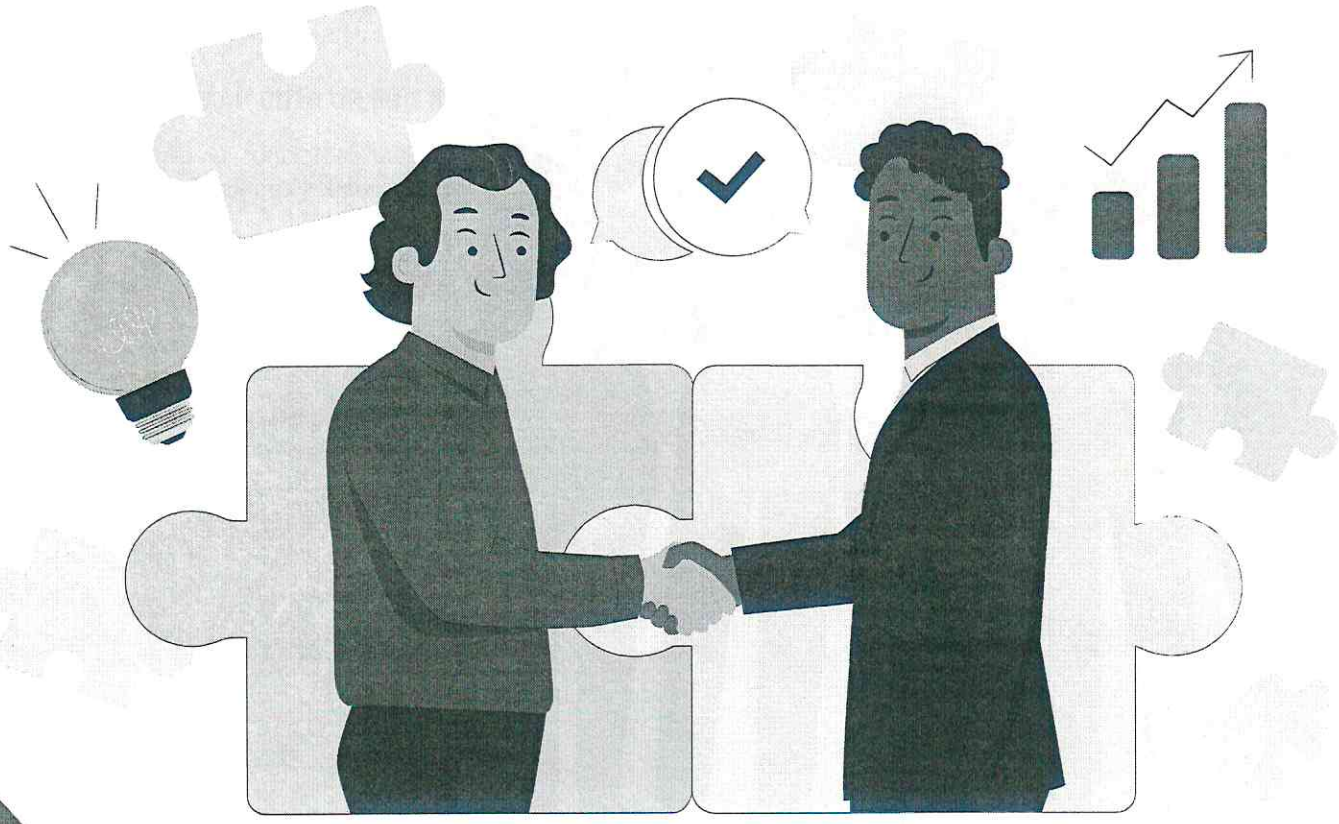
1. Cubrir de halagos las acciones mal intencionadas de mis superiores.

2. Divulgar la información con personal no autorizado.

RESPETO Definición:

Construir relaciones interpersonales recíprocas de confianza en el ámbito personal, profesional, laboral y social, actuando con rectitud frente al otro, determinando los límites en el comportamiento de modo que no se vulneren sus derechos.

LO QUE DEBO HACER	LO QUE NO DEBO HACER
1. Soy cordial al llegar a mi lugar de trabajo.	1. Discriminar a mi compañero por ser diferente.
2. Busco las mejores palabras para expresar mis diferencias sin herir a nadie.	2. Hablar en contra de mis ideales para ser aceptado.
3. Mi servicio se basa en dar a todos el mismo trato, agradable.	3. Imitar el comportamiento de alguien agresivo



COMPROMISO

Definición:

Sentido de pertenencia con el cliente y la Entidad, haciendo el trabajo con profesionalismo y responsabilidad, a través de un servicio con excelencia.

LO QUE DEBO HACER

1. Escucho con atención las sugerencias de mis autoridades.

2. Presto un servicio oportuno, soy diligente y hago más de lo que se me solicita.

3. Espero de manera amable la respuesta de mis compañeros y ayudo a mis compañeros.

LO QUE NO DEBO HACER

1. Abusar de mi lugar para realizar actos inmorales.

2. Esperar hasta el último momento para brindar un servicio.

3. Hacer mi trabajo con afanes sin mirar los errores que cometo.

4. Responder con una actitud negativa.

SENTIDO DE PERTENENCIA

Definición:

Compromiso con la Entidad, el cliente, la familia y el Estado, a través del servicio de excelencia, cumpliendo con el empeño y profesionalismo los deberes y obligaciones para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado.

LO QUE DEBO HACER

1. Estoy disponible para cumplir con mi trabajo superar las expectativas.

2. Conozco muy bien mi lugar y lo que represento, hablo bien de él con mis palabras, pero sobre todo con mis acciones.

LO QUE NO DEBO HACER

1. Esperar el reconocimiento de mi trabajo.

2. Desconocer quienes son mis compañeros.

3. Buscar mi bien por encima de mis compañeros.

TRABAJO EN EQUIPO

Definición:
Unión de esfuerzos para el logro de la misión, objetivos y metas propuestas.

LO QUE DEBO HACER

1. Confiar en mis compañeros para culminar nuestras metas

2. Tener compromiso por el bien común

3. Estoy dispuesto para escuchar las opiniones de mis compañeros

LO QUE NO DEBO HACER

1. Tratar de presentar solo mis opiniones como buenas ideas

2. Escuchar las cosas negativas que me cuenta la gente que no pertenece al Fondo Rotatorio de la Policía.

TOLERANCIA

Definición:

Respeto por la diferencia con el otro en cuanto a creencias, sentimientos y comportamientos.

LO QUE DEBO HACER

1. Comprender que cada uno es diferente.

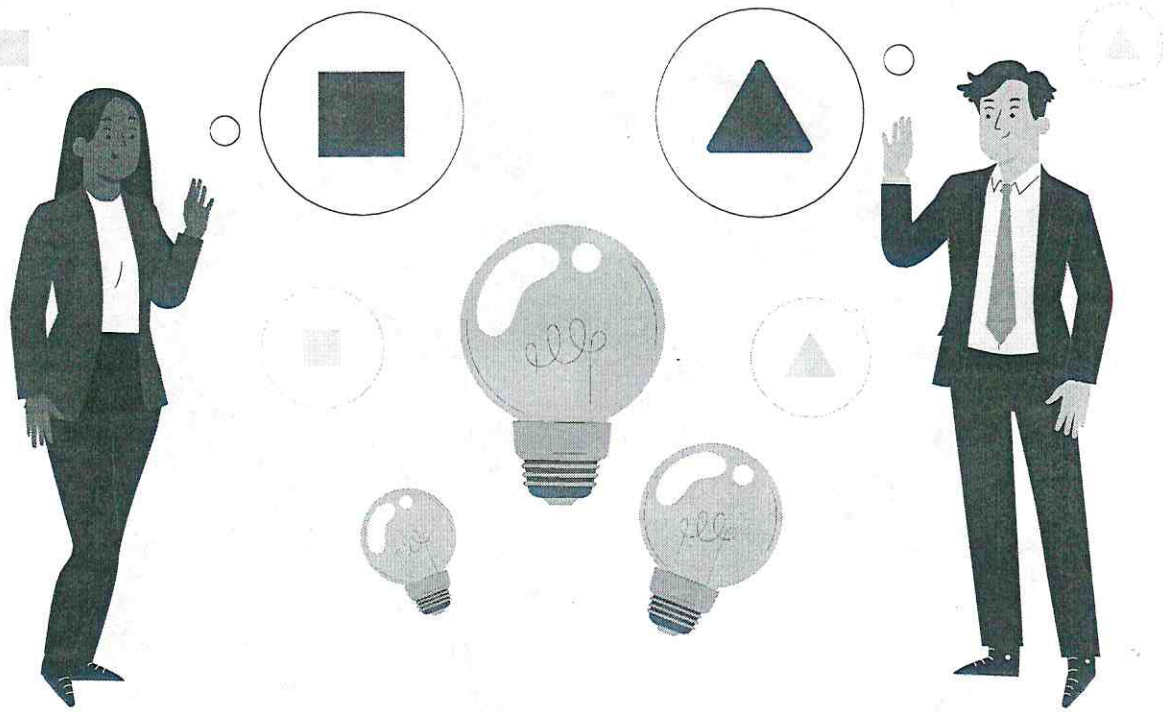
2. Comportarme de manera original, sin pretender que todos actúen como yo.

3. Respetar las opiniones ajenas, aunque no las comparta.

LO QUE NO DEBO HACER

1. Renunciar a una buena metodología cuando alguien no comparte mis ideales.

2. Buscar rencilla dentro de mi clima laboral para demostrar que tengo la razón.



Desarrollando en conjunto este grupo de valores, nos posicionamos como una entidad dispuesta al cambio positivo y al reconocimiento. Está activación nos motiva a representar un lugar que nos identifica como personas, ciudadanos y funcionario públicos.