

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 1 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.

DIRECTIVOS

Esp. MARISOL GONZÁLEZ OSSA
Rectora

Esp. LAURA CRISTINA BENAVIDEZ
Vicerrectora Administrativa

Esp. IVETH DEL CARMEN LIÑEIRO
Líder del SGETH

Profesionales de Apoyo de SGETH

PS JOSE GUILLERMO SOLARTE
PS FRANCISCO ROSADA DEVIA
PS HERY DIAZ CASTRO
TS LEYDY ANDREA ERAZO
ING MAICON CASANOVA
ESP MARLON BOLAÑOS
Jurídico: KATHRIN ROSAS
POS YENCY LILIANA DELGADO
TEC JANETH SAAVEDRA
MARISOL VIVIANA MADROÑERO

MOCOA - PUTUMAYO
MARZO DE 2019

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 2 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

CONTENIDO

1. OBJETIVOS
 - 1.1. Objetivo general
 - 1.2. Objetivos específicos
2. ALCALNCE
3. JUSTIFICACION
4. MARCO REFERENCIAL
5. MARCO NORMATIVO
6. DESARROLLO DEL CONTENIDO
 - 6.1 Metodología Eje Estratégico: SOCIALIZACIÓN DEL ACUCERDO
 - 6.2 Metodología Eje Estratégico: ACTIVAR
 - 6.3 Metodología Eje Estratégico FOMENTAR
 - 6.4 Metodología Eje Estratégico EJEMPLIFICAR
 - 6.5 Metodología Eje Estratégico COMPROMETER
 - 6.5 METODOLOGIA PARA
7. METODOLOGÍA
8. DEFINICIONES Y SIGLAS
9. CUADRO DE ACTIVIDADES Y PRESYPUESTO

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 3 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General:

Establecer un plan de acción para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan conocer y aplicar el código de integridad al interior de instituto Tecnológico del Putumayo con el fin de que los servidores públicos apropien los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos y sensibilizarlos para actuar siempre con rectitud, honorabilidad, transparencia, austeridad, probidad y entereza moral, dando cumplimiento estricto a las normas y directrices gubernamentales que resulten aplicables y demostrando coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

1.2 Objetivo específico:

1. Socializar la resolución 0408, mediante la cual se adopta el código de integridad.
2. Desarrollar estrategias y actividades para los servidores públicos del Instituto Tecnológico del Putumayo con el fin de fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental.
3. Realizar actividades tendientes a la gestión de la integridad apropiando los cinco valores adoptados.
4. Promover un cambio de actitud de los funcionarios frente a los procesos de construcción de identidad en el Instituto.

2. ALCANCE

Involucra a los servidores públicos, docentes, contratistas y comunidad educativa en general del Instituto Tecnológico del Putumayo, asumen y se comprometen con los valores generales de los servidores públicos colombianos contenidos en el CÓDIGO DE INTEGRIDAD”.

3. JUSTIFICACION

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 4 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

El Instituto Tecnológico del Putumayo, es una institución pública de Educación Superior, creada mediante Ley 65 de 1989 como Establecimiento Público, de carácter Académico del Orden Departamental, con Personería Jurídica, Autonomía Administrativa y Patrimonio Independiente, adscrito al Departamento del Putumayo.

Es una institución comprometida con el desarrollo regional, dedicada a la formación de técnicos, tecnólogos y profesionales a través de Ciclos Propedéuticos para formar ciudadanos líderes en la transformación de su entorno. Como espacio de construcción del tejido social, fomenta el diálogo de los valores y saberes con los avances científicos, tecnológicos y sociales del mundo, a fin de consolidar la identidad y la integración regional y nacional.

El Instituto Tecnológico del Putumayo como entidad pública, regida por las normas del derecho público y directrices de la ley 30 de 1992, tiene el deber legal y constitucional de asumir las responsabilidades que le atañen en su campo específico de acción, según lo previsto en la Constitución, las leyes y demás normas que lo regulan y a las cuales está sujeto el accionar del servidor público.

Sin embargo, la aspiración del Instituto Tecnológico del Putumayo, como institución de educación superior es instaurar la responsabilidad social que sus servidores públicos, contratistas y comunidad educativa en general, guíen sus acciones por imperativos de carácter ético, partiendo de la base de que las actuaciones mutuas deben distinguirse en el marco de la legalidad, la integridad, calidad en el servicio y la confianza. Estas premisas fundamentales de conducta se establecen en el presente Código de Integridad, mediante valores del servicio público constituyéndose en el carácter e identidad de la institución, al cual deben adherirse quienes la integren o interactúan.

En ese sentido, El Artículo 2.2.22.3.2 del Decreto 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”*, define 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 y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se concibe al talento

	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLOGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 5 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de “Integridad”, en atención a esta última, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un ‘código general’ o ‘código tipo’ que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país.

El Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro), establecidos para orientar las actuaciones de los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en su labor.

El Instituto Tecnológico del Putumayo, adopta mediante la Resolución 408 de 2018, los valores y conductas contenidos en el código tipo de conducta único para el sector público colombiano denominado “VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO – CÓDIGO DE INTEGRIDAD”, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

Con la adopción e Implementación del Código, se espera brindar apoyo a los integrantes de la comunidad educativa del Instituto Tecnológico del Putumayo para encauzar sus actuaciones en aras de fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental.

4. MARCO DE REFERENCIA

CÓDIGO DE ÉTICA/ CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal, ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución. Cualquiera que sea la forma de los códigos, en el fondo deben reunir dos requisitos: primero, potenciar o fomentar siempre los valores y actitudes positivas y, segundo, proporcionar un criterio sólido para poder adecuar la conducta de las personas al buen ejercicio de la función pública. De esta manera quien haya leído y asimilado un código conocerá lo que

	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 6 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

está bien y lo pondrá en práctica. Un código eficiente además de permitir identificar los vicios o antivalores sienta las bases o establece un procedimiento para evitarlos o erradicarlos.

El Código de Ética o Ideario Ético, ahora llamado Código de Integridad, según lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, en adelante MIPG-v2, establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público.

El MIPG-v2 es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad del servicio, según dispone el Decreto 1499 de 201720 (resaltado fuera de texto).

Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

El MIPG-v2 facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad, y establece como uno de los principios “Integridad y Confianza”, definiéndolo como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos.

El MIPG-v2 desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se concibe al talento humano como el activo más

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 7 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de “Integridad”, cuyos objetivos se orientan a “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”.

Así las cosas, el Código de Integridad del Servicio Público se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano del MIPG-v2.

Armonización entre el Ideario o Código de Ética y el Código de Integridad del Servicio Público

Código de ética	Código de integridad
INSTITUCIONALES	Diligencia
Equidad Liderazgo	Respeto
Pertenencia Compromiso	Justicia
PERSONALES	Honestidad
Honestidad Integridad	Compromiso
Respeto Responsabilidad	

El Instituto Tecnológico Del Putumayo en el año 2008, adoptó Código de Ética, con el propósito de orientar la gestión de todos los Servidores públicos, en los principios, valores y políticas Institucionales que regulan las relaciones laborales entre ellos y de estos con los usuarios, a través de los servicios que presta a la Comunidad Educativa.

En el Código de Ética se consignaron las normas de comportamiento, sobre las que descansa la cultura organizacional, como un modo de vida integrado, representado en los principios y valores que forman parte de la identidad colectiva que posibilita la convivencia de todos y todas.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 8 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH		Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa
Fecha: 15 de Febrero de 2019		Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:

En el código de ética los valores se dividieron en: Valores Institucionales (Equidad, Liderazgo Pertenencia y Compromiso) y los valores personales (Honestidad, Integridad, Respeto y Responsabilidad), en la actualidad y mediante resolución 408 de julio del 2018 se adoptó el CODIGO DE INTEGRIDAD, según los lineamientos del MIPG-v2, el cual consta cinco valores: **HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA Y JUSTICIA.**

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.	
<p style="text-align: center;">LO QUE HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos. ✓ 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. ✓ Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello. ✓ Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre. 	<p style="text-align: center;">LO QUE NO HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones. ➤ No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones. ➤ No 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>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 9 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.
--	---

RESPETO	
<p>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.</p>	
<p style="text-align: center;">LO QUE HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. 	<p style="text-align: center;">LO QUE NO HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia. ➤ Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios. ➤ No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

COMPROMISO
<p>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.</p>

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO	PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.	PÁG. 10 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país. ✓ 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. ✓ Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público. ✓ Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. ✓ Presto un servicio ágil, amable y de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas. ➤ No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo. ➤ No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad. ➤ Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.
--	---

DILIGENCIA	
<p>Cumplo con los deberes, funciones 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.</p>	
<p style="text-align: center;">LO QUE HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia. ✓ Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación 	<p style="text-align: center;">LO QUE NO HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ No malgasto ningún recurso público. ➤ No postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 11 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH		Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa
Fecha: 15 de Febrero de 2019		Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:

<p>laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. 	<p>sencillamente no se dejan para otro día.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos. ➤ No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.
--	--

JUSTICIA	
Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.	
<p style="text-align: center;">LO QUE HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 style="text-align: center;">LO QUE NO HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas. ➤ No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. <p>Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal inter eran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.</p>

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 12 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

5. MARCO NORMATIVO

En el presente marco normativo se referencian las principales regulaciones no sólo en materia de gestión ética sino en temas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, dado impacto en la gestión de la institución y por ende en la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la institucionalidad:

Tabla 1. Descripción Normativa

Norma	Descripción
<p>Ley 489 de 1998 <i>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.</i></p>	<p>Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4)</p>
<p>Ley 1474 de 2011 <i>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.</i></p>	<p>Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.</p>
<p>Ley 1712 de 2014 <i>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</i></p>	<p>Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.</p>
<p>Decreto Nacional 124 de 2016 <i>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”.</i></p>	<p>Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.</p>

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 13 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

<p><i>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</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>Resolución No 408 de julio del 2018</i></p>	<p>Adopta los valores del Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) para el instituto tecnológico del Putumayo</p>

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO

6.1 Metodología Eje Estratégico: SOCIALIZACIÓN DEL ACUCERDO

DURACIÓN: 2 horas.

ASISTENTES: Personal que labora en el instituto tecnológico del putumayo

OBJETIVOS

- Realizar taller del “Lazo”, reflexionar sobre los malos hábitos que han adoptado como normales en el día a día laboral.
- Generar reflexiones y compartir ideas sobre los hábitos de autocuidado en el ámbito cotidiano de la Socialización de 5 valores.
- Implementación del código de integridad, mediante el trato digno en todos los funcionarios.
- Implementación de una actitud que siembra confianza en uno mismo y en cada uno de los empleados.

MOMENTO 1

Se realiza la convocatoria mediante circular a todos y cada una de los funcionarios del instituto teológico del putumayo, enviada a sus correos electrónicos institucionales, orientando fecha,

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 14 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

hora y lugar del encuentro donde se llevará acabo el taller; se enviará unas horas antes un recordatorio por medio de un mensaje de WhatsApp en el grupo institucional.

MOMENTO 2

Se da inicio a la socialización del código de integridad, se realiza mediante dos políticas, “la de Gestión estratégica del Talento Humano” y la de “integralidad”; se da a conocer la resolución N° 408 del 19 de junio de 2018, “por medio de la cual se adopta el código de integridad para el instituto tecnológico del putumayo, y se dictan otras disposiciones”.

MOMENTO 3

Se realiza una actividad recreativa liderada por un Licenciado en Educación Física vinculado a la Institución, con el ánimo generar un ambiente propicio para que los asistentes presten la atención necesaria durante el desarrollo del taller.

MOMENTO 4

Se continua con el desarrollo del taller mediante la socialización de 5 valores; cómo se va Implementar del código de integridad, mediante el trato digno en todos los funcionarios y la implementación de una actitud que siembra confianza en uno mismo y en cada uno de los empleados.

METODOLOGÍA:

MOMENTO 3. “Pausa Activa”

El lazo “yo nunca he”

Qué es: Un juego que busca reflexionar sobre situaciones cotidianas que todos vivimos como servidores públicos, que nos parecen relativamente normales porque pasan muy a menudo, pero que realmente no son del todo íntegras y rompen con los principios de acción de los valores del Código de Integridad.

Objetivo: Se espera generar una reflexión de los participantes sobre los malos hábitos que han adoptado como normales en el día a día laboral. A partir de esta reflexión, se genera un compromiso para la no repetición de estos actos.

Materiales: 1 soga o lazo largo 1 caneca Metálica 1 bloque de post-its y marcadores 1 lista impresa “Yo nunca he” Archivo en carpeta (Cap 3 › A. Activación › 1. Lazo Yo Nunca He).

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 15 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

PASO A PASO

Antes

- Repartir los post-its y marcadores entre los asistentes.
- En el centro deben estar dos personas sosteniendo el lazo.
- Ubicar a todos los participantes a un lado del lazo
- Poner la caneca (o baúl) en el lado opuesto del lazo donde se ubicaron las personas.

Durante

- La persona que coordina la actividad debe ir leyendo las acciones de la lista de “Yo nunca he” mientras que dos personas sostienen el lazo.
- A medida que van leyendo las acciones, las personas que se sientan identificadas, porque en efecto en algún momento de su tiempo como servidores públicos han realizado la acción respectiva, deben atravesar el lazo como penitencia (a modo de “limbo”).
- Al pasar al otro lado, cada persona debe anotar su mal hábito en un post-it, y tirarlo a la caneca.

Después

Reflexión posterior: Al finalizar es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes sobre las siguientes preguntas:

- ¿Qué sintieron con esa actividad? (Antes, durante y después)
- ¿Qué fue lo más fácil de hacer?
- ¿qué fue lo más difícil?
- ¿Cuáles son los valores del Código de Integridad que creen que se refuerzan con esta actividad?
- ¿Consideran que esta actividad cumple con el objetivo de activar a los servidores? ¿cómo?

MOMENTO 4.

El personal encargado de dicho tema orienta al público acerca de los 5 valores al servicio público, tales como:

Honestidad: Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 16 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

“Lo que hago” – “Lo que no hago”.

Respeto: 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 condijo.

“Lo que hago” – “Lo que no hago”.

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.

“Lo que hago” – “Lo que no hago”.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cago de la mejor manera ´ posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para asi optimizar el uso de los recursos del estado.

“Lo que hago” – “Lo que no hago”.

Justicia: Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

“Lo que hago” – “Lo que no hago”.

MOMENTO 6:

Reflexión de la actividad.

6.2 Metodología Eje Estratégico: ACTIVAR

DURACION: 2 horas

OBJETIVOS:

- Realizar actividad del Dado, acerca del significado de los valores del servicio público que plantea el Código de Integridad
- Realizar actividad Baúl de los malos hábitos, reforzar la integridad en el servicio público

MOMENTO 1:

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 17 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

convocar al personal de planta y contratistas por medio de una circular enviada a través del correo institucional.

MOMENTO 2:

Dar saludo de bienvenida a los participantes al taller y realización de dinámicas rompehielos liderada por el área de recreación y deporte.

MOMENTO 3:

Presentación del tema a desarrollar:

Inicio del taller donde se proporcionará la información, habilidades, procedimientos y espacios que necesitan para tomar decisiones acordes al objetivo de cambio que se quiere lograr. Así mismo, es importante eliminar las barreras que puedan impedir a las personas actuar hacia el cambio.

METODOLOGIA

MOMENTO 4: “el dado”.

Qué es:

En esta actividad lúdica cada servidor reflexiona desde su experiencia laboral, el significado de los valores del servicio público que plantea el Código de Integridad.

Objetivo:

Establecer un contacto con los valores de una manera reflexiva.

Materiales:

1 Dado gigante con los valores en cada cara. Archivo en carpeta (Cap 3 › A. Activación › 2. El dado) Se puede comprar el dado hecho y se pegan los valores en cada cara.

Antes:

Organizar el material y conseguir el dado.

Durante:

Cada servidor lanza el dado.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 18 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

Dependiendo del valor que salga al lanzar el dado, reflexiona sobre su significado dentro del servicio público.

Al finalizar la actividad, todos los participantes llegan a una definición conjunta de cada valor del Código de Integridad.

Estas definiciones se compararán con el original y se discutirá sobre las semejanzas y diferencias que encontraron.

Después

Reflexión posterior:

Al finalizar, es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes sobre las siguientes preguntas:

¿Qué sintieron con esa actividad? (Antes, durante, después)

¿Qué tan cercana es la definición de los valores propuesta por ustedes a la del Código de Integridad?

¿Creen que esta actividad invita a reflexionar?

QUINTO MOMENTO:

Refrigerio.

METODOLOGIA: “el baúl de los malos hábitos”.

MOMENTO 6:

Qué es:

Esta actividad de reflexión consiste en el reconocimiento de parte de los servidores público de ciertos malos hábitos que con el tiempo hemos normalizado. Una vez reconocidos, cada persona los escribirá y desechará en el “Baúl de los Malos Hábitos” como símbolo de compromiso para reforzar la integridad en el servicio público.

También sirve para:

Comprometer

Objetivo:

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 19 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

Es un acto simbólico que busca que los participantes reflexionen sobre situaciones cotidianas que todos vivimos como servidores públicos, que nos parecen relativamente normales porque pasan muy a menudo, pero que realmente no son del todo íntegras y rompen con los principios de acción de los valores del Código de Integridad.

Materiales:

1 baúl o contenedor
1 lista de malos hábitos
Archivo en carpeta (Cap. 3 › A. Activación › 5. La Pista › Baúl Malos Hábitos)

Antes

- a. Busque un punto estratégico dentro de la entidad para ubicar el baúl. Tiene que ser un lugar concurrido y visible.
- b. Pegue cerca al baúl la lista de ejemplos de malos hábitos para guiar a las personas que anotarán sus malos hábitos.
- c. Marque el baúl con un letrero que indique que los malos hábitos se deben desechar ahí.
- d. Ubique los marcadores y papeles al lado del baúl.

Durante

- a. Cada servidor toma un papel y anota sus malos hábitos. Luego los desecha en el baúl.
- b. Este baúl se deja de 15 a 30 días en la entidad.
- c. El último día se hará una actividad de cierre y reflexión. En la que se botarán masivamente todos los malos hábitos.
- d. Esta acción la debe liderar un directivo de la entidad para que tenga un mayor impacto.

Después

Reflexión posterior:

Al finalizar es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes sobre las siguientes preguntas:

¿Qué sintieron con esa actividad? (Antes, durante y después)

¿Qué fue lo más fácil? ¿Qué fue lo más difícil?

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 20 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

¿Consideran que el reconocimiento de las acciones que no son íntegras son un paso importante para cambiarlas?

¿La actividad cumplió con el propósito de activar a las personas?

MOMENTO 6:

Reflexión de la actividad.

6.3 Metodología Eje Estratégico FOMENTAR

DURACION: 6 horas

OBJETIVOS:

- Realizar actividad de Agua de Valores, con el ánimo de interiorizar y reflexionar los valores
- Realizar actividad Conquistar valores, para Establecer un contacto con los valores de una manera divertida, enfocándose en el hacer para aprender
- Realizar actividad de Alimentando la web, Crear un espacio de socialización entre entidades, dando a conocer nuestro desarrollo y avance del código de integralidad por medio de nuestra página web.

MOMENTO 1:

convocar al personal de planta y contratistas por medio de una circular enviada a través del correo institucional.

MOMENTO 2:

Dar saludo de bienvenida a los asistentes al taller y realización de dinámicas rompehielos liderada por el área de recreación y deporte.

MOMENTO 3:

Presentación de los temas a desarrollar:

Inicio del taller donde estas actividades y herramientas buscan proporcionar incentivos positivos y negativos para que los servidores se sientan realmente motivados a hacer su trabajo de la manera más íntegra posible.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 21 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

MOMENTO 4:

Tema: Desarrollo actividad llamada agua de valores.

Qué es:

Esta actividad consiste en el acto simbólico de beber los valores. Para esto, se harán dos intervenciones: una en las grecas, botellones y tazas de la entidad; la segunda, consiste en una intervención donde se ubican 5 botellas/botellones, cada una con un valor del Código

Objetivo:

- La interiorización de los valores de parte de cada servidor de la entidad.
- Una reflexión donde cada servidor elige qué valor.

Materiales:

Materiales para la actividad 5 botellas o botellones 5 etiquetas agua de valores para botellas Archivo en carpeta (Cap. 3 › B. Fomento › 6. Agua de Valores) 1 letrero puesto Agua de Valores Archivo en carpeta (Cap. 3 › B. Fomento › 6. Agua de Valores)

Antes:

- Imprimir y recolectar materiales necesarios. La cantidad de estos materiales depende del tamaño de la entidad y el número de personas a las que quieran dirigirse.
- Cada entidad decide si hacer un stand de Agua de Valores o solamente intervenir las grecas y tazas ya existentes.
- Preparar una campaña de comunicación que explique a los servidores el porqué de esta actividad, invitándolos a participar y reflexionar en torno a ella.

Durante:

Stand Agua de Valores:

- Cada servidor pasa por la mesa que contiene las 5 botellas con los valores.
- Toma un vaso y se sirve el valor(es) que cree que debe reforzar. También puede hacer su propia mezcla de valores.

Intervención Grecas:

- En esta intervención se deben pegar los sticker con los valores del servicio público en cada greca y tazas de la entidad.
- Cada vez que un servidor se tome un café o agua aromática, recibirá un pocillo con un valor que le generará recordación.
- Es importante sacar un espacio después de haber desarrollado la actividad para reflexionar.

Después

Reflexión posterior:

Al finalizar es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes sobre las siguientes preguntas:

¿Qué sintieron con esa actividad?

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 22 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

¿Sintieron que la acción de elegir un valor por encima de otro tenía relación alguna con el refuerzo personal de este valor?

¿Al tomar la bebida con el nombre del valor, ¿reflexionaron acerca de este?

¿Sienten que esta actividad tuvo algún impacto en el día a día de la entidad?

MOMENTO 5

Refrigerio.

METODOLOGIA

MOMENTO 6:

Tema: “a conquistar valores”.

Qué es:

Cada área o departamento de la entidad debe transformar su espacio en territorio de algún valor del Código de Integridad, a partir de la percepción que el grupo de trabajo tenga del valor (cómo los afecta desde su área de trabajo).

También sirve para:

Comprometer y Activar

Objetivo:

- Conocer cómo cada área de trabajo aterriza los valores a su trabajo diario, expresando cómo pueden desarrollar sus funciones teniendo como guía los valores.
- Establecer un contacto con los valores de una manera divertida, enfocándose en el hacer para aprender.

Materiales:

- Cada área se pone de acuerdo para llevar materiales y decoración según su presupuesto e ideas.

Antes

- Se debe crear una campaña de expectativa que invite a las diferentes áreas a participar en el reto. Es importante comunicar que las personas deben llevar diferentes materiales para decorar sus espacios.
- La comunicación debe mandarse 2 o 3 semanas antes de la actividad para que los grupos tengan el tiempo suficiente para planear y preparar su acto.
- Previo a la actividad, el líder que escoja cada área debe asistir a la repartición de valores.
- Reservar media jornada laboral para desarrollar la actividad.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 23 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

Durante

- Cada equipo debe decorar su espacio y preparar una obra teatral en donde se vea representado el valor en el día a día de la oficina.
- Cada grupo presenta su obra y recorre los otros territorios para conocer las obras de los otros grupos.
- Al mejor grupo se le hará un reconocimiento.

Después

Reflexión posterior:

Al finalizar, es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes sobre las siguientes preguntas:

¿Qué sintieron con esa actividad? (Antes, durante y después)

¿Qué fue lo más fácil? ¿Qué fue lo más difícil?

¿Cómo fue el proceso de aterrizar el contenido del Código a las acciones concretas del área de trabajo?

¿Creen que la actividad cumple con el objetivo de fomentar?

¿Cómo fue el nivel de participación de las áreas de trabajo?

MOMENTO 7:

Tema: “Alimentando la web”.

Qué es:

Es una forma rápida y eficiente de compartir todas las prácticas que ha desarrollado la entidad frente a los valores del Código. Toda esta información se recopilará en la siguiente página web:

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

También sirve para:

Activar, Ejemplificar y Comprometer

Objetivo:

- Tener un repositorio en el que se haga visible todo el trabajo de las entidades.
- Crear una ventana que evidencie las buenas prácticas que se están dando en el servicio público.
- Crear un espacio de socialización entre entidades que sirva como ejemplo e inspiración.

Materiales:

Fotografía y videos de las actividades y eventos Reflexiones y reacciones de los servidores en cada actividad Conexión a internet y equipos de cómputo.

Antes

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 24 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

- Recopilar por medio de fotos, videos, anotaciones, reflexiones y comentario, cada actividad relacionada al Código de Integridad que se desarrolle en la entidad.
- Recomendamos pedir asesoría del grupo de comunicaciones de la entidad para llevar a cabo esta documentación.

Durante

- A medida que se va desarrollando cada actividad, alimentar el sitio web con los resultados obtenidos.
- Conocer y compartir las experiencias de otras entidades dentro de los grupos de Gestión Humana a modo de inspiración.

MOMENTO 8:

Cierre y reflexión de la actividad.

6.4 Metodología Eje Estratégico EJEMPLIFICAR

DURACION: 6 horas

TALLER: MURO DEL ORGULLO

OBJETIVOS

- Visibilizar los buenos hechos que se viven día a día en el servicio publico
- Reconocer y enaltecer las buenas acciones entre los funcionarios.
- Utilizar acciones de personas o grupos de trabajo para trazar una línea de ejemplo.

METODOLOGIA

MOMENTO 1

Antes

- Desarrollar una campaña donde se explique el objetivo de la actividad y se invite a postular las acciones de integridad de sus compañeros de área (o propias).
- Imprimir el muro del orgullo y conseguir todos los materiales necesarios para la implementación de la actividad. Si no es posible imprimir el muro, se puede hacer a mano siempre y cuando sea lo suficientemente visualmente atractivo y grande.
- Ubicar un muro por área o piso, dependiendo del tamaño de la entidad.

Durante

- Cada mes los servidores podrán postular hechos laborales relacionados con los 5 valores del Código de Integridad cumplidos por una persona o por un equipo de trabajo que consideren deban ser reconocidos públicamente y que sirvan de ejemplo a seguir para otras personas. Ej.:

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 25 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH		Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa
Fecha: 15 de Febrero de 2019		Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:

Un trabajo diligente, un hecho en el que se evidenció el respeto y la justicia de un servidor atendiendo un ciudadano, un acto de honestidad y de compromiso que merezca ser reconocido.

- El área de talento humano seleccionará los mejores hechos de cada área para exhibirlos en el “Muro del Orgullo Principal” que debe ubicarse a la entrada de la entidad.
- Adicionalmente, se debe elegir el mejor ejemplo cada mes y desarrollar una crónica contando la historia. Ver actividad: Crónicas.

Después

Reflexión posterior:

Al finalizar es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes sobre las siguientes preguntas:

¿Qué sintieron con esa actividad?

¿Qué fue lo más fácil?, ¿qué fue lo más difícil?

¿Las personas están postulando las acciones de integridad?

¿Estas acciones realmente están representando algún valor del Código?

¿Cómo ha sido la acogida por parte de las personas de la entidad?

MOMENTO 2:

TEMA: CRONICAS

OBJETIVOS

- Visibilizar los buenos hechos que se viven día a día en el servicio público, tanto a nivel interno como externo.
- Reconocer y enaltecer las buenas acciones.
- Utilizar acciones de personas o grupos de trabajo para trazar una línea de ejemplo.

METODOLOGIA

Videos o textos que relatan los buenos hechos de integridad que se dan en el servicio público. Estas crónicas se publicarán en el sitio web de los “Valores del Servicio Público” y en las redes sociales de cada entidad.

MOMENTO 3: cada mes los servidores podrán postular hechos laborales relacionados con los 5 valores del código de integridad cumplidos por una persona o por un equipo de trabajo que consideren deban ser reconocidos públicamente y que sirvan de ejemplo a seguir para otras personas.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 26 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH		Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa
Fecha: 15 de Febrero de 2019		Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:

El área de talento humano seleccionara los mejores hechos de cada área para exhibirlos en el “muro de orgullo principal” que debe ubicarse a la a la entrada de la actividad principal.

Antes

- Cada área de Talento Humano recoge los postulados del mes de su entidad del “Muro del Orgullo”.
- Junto a la oficina de comunicaciones, se desarrolla una crónica del hecho que escogieron dentro de los postulados.
- Esta crónica puede ser escrita o en video. Tanto para los videos, como para los textos, cada entidad debe entregar una foto, un título y una breve descripción.
- Características para la construcción de la crónica:
 Primer párrafo: Introducción del tema. Algo que enganche y que invite a continuar leyendo
 Segundo párrafo: Se empieza a desarrollar la historia. Hablar de los personajes, describirlos o narrar sus motivaciones.
 Tercer párrafo: Se habla del hecho íntegro que desarrolló el grupo o la persona, se cuenta la situación en detalle.
 Cuarto párrafo: Se cierra la historia con el por qué el o los servidores prestaron un buen servicio.
 Conclusión: Se cierra el tema con algo contundente que, así como el párrafo de entrada, sea atractivo y encierre todo lo dicho anteriormente.
 Nota: Las crónicas también pueden entregarse en video si la entidad lo prefiere. Pueden guiarse con las mismas características de la crónica escrita para desarrollar el guion.

Durante

- Socializar los videos o textos en la entidad y en las redes sociales.
- Montar los videos o textos en la página web de los “Valores del Servicio Público”. Si esto no es posible, enviar las piezas a cambio cultural@ funcionpublica.gov.co

Después

Reflexión posterior:

Al finalizar es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes

sobre las siguientes preguntas:

- ¿Las crónicas han tenido buena acogida?
- ¿El protagonista se sintió orgulloso o enaltecido?
- ¿Creen que estas crónicas son un buen ejemplo para las otras personas en la entidad? ¿Son una motivación para mejorar?

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 27 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH		Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa
Fecha: 15 de Febrero de 2019		Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:

MOMENTO 4

TEMA: EMBAJADORES

Objetivo:

- Visibilizar los buenos hechos que se viven día a día en el servicio público.
- Reconocer y enaltecer las buenas acciones.
- Motivar a los servidores a través de sus compañeros de trabajo

MOMENTO 5:

Esta actividad se ajustará a las actividades que se realicen en gestión al código de integridad de la institución, como ejemplo se plantea reconocer y motivar a los empleados a poner en práctica el código de integridad.

MOMENTO 6

METODOLOGIA

Antes

- El Embajador del mes se nombra frente a toda la entidad.

Durante

- El Embajador del mes será el encargado de comenzar la cadena de acciones de integridad.
- Se dará una libreta de buenas acciones.

Reconocimiento: Que identifica a los embajadores del mes en la entidad.

Libreta de Buenas Acciones: Una libreta que invita a los embajadores a motivar a 3 personas a postular sus propias prácticas en el Muro del Orgullo.

Después

- Al final de su periodo como Embajador o empleado ganador al reconocimiento por poner en práctica el código de integridad en la institución, entregara el reconocimiento a su sucesor, para continuar con la motivación entre compañeros de trabajo.
- Este mismo día deberá contar su experiencia, conclusiones y aportes para mejorar el programa Embajador.

MOMENTO 5:

Cierre y reflexión de la actividad.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 28 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH		Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa
Fecha: 15 de Febrero de 2019		Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:

6.5 Metodología Eje Estratégico COMPROMETER

TALLER

Tema: Deja Tu Huella

DURACION: 2 Horas

OBJETIVOS

- Realizar el taller “Deja tu huella”, en donde los servidores dejan su huella y su firma de compromiso en un muro.
- Crear una recordación visual de un compromiso masivo con los valores.
- Generar reflexiones sobre cada compromiso que adquieran los participantes.

MOMENTO 1

Se realiza invitación al taller mediante circular, vía WhatsApp, vía email a cada uno de los funcionarios del instituto tecnológico del putumayo. En donde se especifique la hora, lugar y la fecha de realización.

METODOLOGIA

MOMENTO 2

Dar inicio a la realización del taller.

El Taller Reflexivo es una metodología de intervención grupal idónea para el trabajo con grupos pequeños, con un número determinado de participantes. Se llama “taller” porque se incluye dentro de las metodologías constructivistas en la cuáles los participantes juntos construyen durante la sesión, como en un taller de artes o de carpintería. Se denomina “reflexivo” debido a que el objetivo fundamental de la metodología es la reflexión sobre el tema de la sesión.

Antes

Imprimir o preparar el muro donde se pondrán las huellas.

Ubicar el mural en un punto estratégico de la entidad. Este mural debe estar bien fijado porque va a ser intervenido por muchas personas. Puede ser un pendón.

Reservar una tarde para la actividad.

Durante

- En el transcurso de media jornada, el grupo de Talento Humano llamará a cada área (piso o grupo) para que cada servidor deje su huella de compromiso en el muro.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 29 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

- Es importante tener un baño cerca y dar toallas de papel para que las personas puedan limpiarse rápidamente.
- Cuando todas las huellas estén puestas, se tomará una foto a las personas que quieran salir con el muro y las huellas.

Después

Reflexión posterior:

Al finalizar es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes sobre las siguientes preguntas:

¿Qué sintieron con esa actividad?

¿Sienten que la acción de poner la huella o firmar causa algún impacto frente al compromiso con la integridad? ¿Por qué?

¿Cómo fue el nivel de participación de la gente con la actividad?

¿Fue claro el mensaje de compromiso con la integridad durante el desarrollo de la integridad?

MOMENTO 3 TALLER

Tema: PHOTOBOOTH

DURACION: 2 Horas

OBJETIVOS

- Realizar el taller “PhotoBooth”, podrán tomarse fotos divertidas con marcos y frases de compromiso, que se compartirán en las redes sociales con un hashtag (#) inventado por la entidad.
- Visibilización de los esfuerzos de cada entidad por promover la integridad, tanto a nivel interno como externo.
- Acercamiento a los valores del Código de una manera divertida.

MOMENTO 4

Se realiza invitación al taller mediante circular, vía WhatsApp, vía email a cada uno de los funcionarios del instituto tecnológico del putumayo. En donde se especifique la hora, lugar y la fecha de realización.

METODOLOGIA

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 30 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

El Taller Reflexivo es una metodología de intervención grupal idónea para el trabajo con grupos pequeños, con un número determinado de participantes. Se llama “taller” porque se incluye dentro de las metodologías constructivistas en la cuáles los participantes juntos construyen durante la sesión, como en un taller de artes o de carpintería. Se denomina “reflexivo” debido a que el objetivo fundamental de la metodología es la reflexión sobre el tema de la sesión.

Antes

- Imprimir los marcos y frases.
- Preparar el equipo de Gestión Humana y comunicaciones para que, durante una mañana completa, reciban a los servidores en la entidad con los marcos, mensajes y les tomen fotos.

Durante

- Al entrar a la entidad, cada persona se encontrará con el grupo de Gestión Humana. Ellos estarán animando a los servidores a tomarse fotos con los marcos y frases.
- Los servidores deberán subir sus fotos a las redes sociales con el respectivo #.
- Estas fotos y mensajes podrán ser utilizados a lo largo del año como insumo de nuevas campañas de comunicación.
- Las imágenes pueden subirse a la página web de los “Valores del Servicio Público” para compartir la actividad con otras entidades.

Después

Reflexión posterior:

¿Qué tanta acogida tuvo la actividad?

¿Sienten que las personas han notado esta intervención?

¿La actividad cumple con el propósito de fomentar la vivencia de los “Valores del Servicio Público” día a día?

MOMENTO 6 TALLER

Tema: “MURALES DE COMPROMISO”

DURACION: 2 Horas

OBJETIVOS:

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 31 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

- Realizar el taller “Murales de Compromiso”, en donde los servidores completar una frase o responder una pregunta, relacionada con el mejoramiento del servicio público desde la integridad.
- Participación activa por parte de los servidores públicos para conocer su percepción e ideas frente a cómo se puede mejorar el servicio público desde la integridad.
- Generar reflexiones sobre cada compromiso que adquieran los participantes.

MOMENTO 7

Se realiza invitación al taller mediante circular, vía WhatsApp, vía email a cada uno de los funcionarios del instituto tecnológico del putumayo. En donde se especifique la hora, lugar y la fecha de realización.

MOMENTO 8

Dar inicio a la realización del taller.

METODOLOGIA

El Taller Reflexivo es una metodología de intervención grupal idónea para el trabajo con grupos pequeños, con un número determinado de participantes. Se llama “taller” porque se incluye dentro de las metodologías constructivistas en la cuáles los participantes juntos construyen durante la sesión, como en un taller de artes o de carpintería. Se denomina “reflexivo” debido a que el objetivo fundamental de la metodología es la reflexión sobre el tema de la sesión.

Antes

- Conseguir todos los materiales para el desarrollo de la actividad, e imprimir los formatos necesarios.
 - Proponemos algunas frases para los murales. Sin embargo, cada entidad puede proponer sus propias frases y/o preguntas.
 - ¿En qué ocasiones se ha sentido orgulloso con su trabajo? Para mí ser íntegro es...
 - ¿Cómo puedo ser más eficiente hoy?
 - ¿Qué lecciones he aprendido en el trabajo como servidor público?
- Escribir una frase de ejemplo en los murales que sirva de guía para servidores y empiecen a llenar el muro.

Durante

- Cuando los servidores se encuentren con los murales, deberán tomar un marcador y completar las frases o responder la pregunta.
- Es importante tener una documentación del resultado final de estos murales.

Después

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 32 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

Reflexión posterior:

Al finalizar es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes sobre las siguientes preguntas:

¿Crees que esta actividad lleva a una reflexión en torno a la integridad?

¿Qué tanta acogida tuvo? ¿Las personas si respondieron las preguntas o completaron las frases?

MOMENTO 9:

Cierre y reflexión de la actividad.

7. METODOLOGIA

Para el desarrollo de este plan de implementación del Código de integridad se desarrollará una metodología activa utilizando herramientas pedagógicas orientadas al cambio comportamental que permiten la reflexión y apropiación de valores y principios de acción (comportamientos), y el fortalecimiento del sentido y cuidado de lo público.

Se desarrollará según el modelo planteado por la función pública: **ACTIVAR, FOMENTAR, EJEMPLIFICAR Y COMPROMETER.**

Además de la metodología propia de la institución se retomarán algunos talleres que se encuentran disponibles en la Función Pública Caja de Herramientas “Esta caja de herramientas es una guía práctica de implementación del Código que permitirá darle vida a estos valores. Contiene una serie de actividades y estrategias que proponemos para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de las entidades. Más allá de las actividades en particular, la caja se constituye en una propuesta de una nueva manera de hacer las cosas, de pensarnos la ética pública, de poner al servidor en el centro de estos asuntos y de buscar, a través de juegos, retos, intervenciones y reflexiones que impacten en lo cotidiano, identificar buenas prácticas para enaltecer, compartir y aprender de ellas, y ajustar hábitos negativos en nuestra labor como servidores. La caja, entonces, es una herramienta de cambio cultural a través de la cual construiremos entidades más eficientes que logren cumplir sus compromisos con los ciudadanos, lo cual repercutirá en mayor confianza de la ciudadanía hacia las entidades.”

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 33 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

8. DEFINICIONES Y SIGLAS

8.1 DEFINICIONES

Cambio cultural: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

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.

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 redundando en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.

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.

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. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

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

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 34 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH		Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa
Fecha: 15 de Febrero de 2019		Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:

la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general.

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. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

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 la 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.

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. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

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.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 35 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta¹⁶. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos 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.

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”. Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas 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 los directivos.

8.2 SIGLAS

IES: Institución De Educación Superior.

SGETH: Sistemas estratégico del talento Humano.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 36 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

9. CUADRO DE ACTIVIDADES

PLAN DE IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD 2019									
FASE	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	PRODUCTOS		INDICADORES	EVIDENCIAS	FECHA REALIZACIÓN	Valor Unitario	Valor total
SOCIALIZACIÓN DEL ACUCERDO	Realizar taller del Lazo, reflexionar sobre los malos hábitos que han adoptado como normales en el día a día laboral.	convoco al personal por medio de un circular, desarrolla el 1 Taller, evaluo, informe	1	Talleres	N° de personal convocado / N° de personal asistente	Informes, fotos listados de asistencia	26-mar	120000	120000
	Socialización de 5 valores; Implementación del código de integridad, mediante el trato digno en todos los funcionarios y la implementación de una actitud que siembra confianza en uno mismo y en cada uno de los empleados.								

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 37 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

ACTIVAR	Realizar actividad del Dado, acerca del significado de los valores del servicio público que plantea el Código de Integridad	convoco al personal por medio de un circular, desarrolla el 1 Taller, evaluo, informe	1	Talleres	N° de personal asistentes/ N° de personal convocado	Informes, fotos listados de asistencia	15-abr	120000	120000
	Realizar actividad Baúl de los malos hábitos, reforzar la integridad en el servicio público								
FOMENTAR	Realizar actividad de Agua de Valores, con el ánimo de interiorizar y reflexionar los valores	convoco al personal por medio de un circular, desarrolla el 1 Taller, evaluo, informe	1	taller	N° de personal asistentes/ N° de personal convocado	Informes, fotos listados de asistencia		120000	120000
	Realizar actividad Conquistar valores, para Establecer un contacto con los valores de una manera divertida, enfocándose en el hacer para aprender						6-may		
	Realizar actividad de Alimentando la web, Crear un espacio de socialización entre entidades, dando a conocer nuestro desarrollo y avance del código de integridad por medio de nuestra página web.	Publicar	Actividad continua			N° de actividades publicadas / N° de actividades realizadas	Informes, fotos listados de asistencia	20-may	120000

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 38 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

EJEMPLIFICAR	Realizar actividad de Muro del orgullo, Reconocer y enaltecer las buenas acciones entre los funcionarios.	convoco al personal por medio de un circular, desarrolla el 1 Taller, evaluo, informe	1	Taller	N° de personal asistentes/ N° de personal convocado		27-may	120000	120000
	Realizar e implementar actividad de Crónicas, para publicar las acciones del día a día.	Publicar (Videos, Fotos, Entrevistas).		Actividad continua	N° de actividades publicadas / N° de actividades realizadas	Registro fílmico y fotográfico	permanente	120000	120000
	"Embajadores", Multiplicar las buenas acciones y tendrán la misión de motivar a sus compañeros a dar a conocer sus buenas acciones	Selección del empleado integral del mes, durante 3 meses		Actividad continua		Acta, Registro fotográfico y Asistencia	permanente		
COMPROMETER	Realizar actividad donde los servidores dejan su huella y su firma de compromiso en un muro.	convoco al personal por medio de un circular, desarrolla el 1 Taller, evaluo, informe			N° de actividades publicadas / N° de actividades realizadas				
	Una actividad donde los servidores podrán tomarse	convoco al personal por medio de un circular, desarrolla el 1 Taller, evaluo, informe	1	Taller	N° de actividades publicadas / N° de actividades realizadas	Registro fotográfico y asistencia	10-jun	120000	120000

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 39 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

	fotos divertidas con marcos y frases de compromiso								
	Actividad en que los servidores completan una frase o responden una pregunta, relacionada con el mejoramiento del servicio público desde la integridad.	convoco al personal por medio de un circular, desarrolla el 1 Taller, evaluo,informe	1	Taller	N° de personal asistentes/ N° de personal convocado		9-ago	120000	120000
	Un acto donde servidores voluntarios regalan media jornada para limpiar la fachada de la entidad como acto simbólico de compromiso con la mejora de la imagen del servicio público	convoco al personal por medio de un circular, desarrolla el 1 Taller, evaluo,informe		Actividad continua	N° de personal asistentes/ N° de personal convocado	Registro fotográfico y asistencia	10-sep	120000	120000
EVALUACION FINAL	Calificación de las actividades realizadas	Encuesta	1	Evaluación		Encuesta y registro fotográfico			
	Evaluar a los funcionarios de lo aprendido en las diferentes actividades	Evaluación	1	Evaluación		Encuesta y registro fotográfico			
									1.080.000

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 40 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 41 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN DE ACCION PARA LA IMPLMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.		PÁG. 42 DE 3
Elaboró: Equipo SGETH	Revisó: Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 15 de Febrero de 2019	Fecha: 15 de Marzo de 2019	Fecha:	

10. ANEXOS

NA