

RESOLUCIÓN NÚMERO 085 DICIEMBRE 30 DE 2025

POR LA CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DEL MUNICIPIO DE EL RETIRO - (FONDESER)

El Gerente del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de EL Retiro - (FONDESER) en uso de sus atribuciones constitucionales y legales especialmente las facultades conferidas en la constitución política nacional; la ley 87 de 1993: *"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones."*; la ley 489 de 1998: *"Por la cual se regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública."*; la ley 1474 de 2011: *"por la cual se Establece prohibiciones e inhabilidades para que ex servidores públicos gestionen intereses privados o contraten con el estado."*; la ley 1712 de 2014: *"Por medio del cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional."*; la Ley 1757 de 2015: *"Por la cual se regula la iniciativa popular y normativa ante las corporaciones públicas, el referendo, la consulta popular, la revocatoria del mandato, el plebiscito y el cabildo abierto; y establece las normas fundamentales por las que se regirá la participación democrática de las organizaciones civiles."* el decreto 1083 de 2015: *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."*, el decreto 124 de 2016: *"Por el cual se sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano";* el decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017: *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"* y demás normas que regulen la gestión de función pública.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 123 de la constitución política de Colombia, señaló que "Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio."

Que, el 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, definió 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 públicas, 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 (Art.2.2.2.2.3.2.) y dentro de su ámbito de aplicación quedaron cobijados los organismos y entidades de orden nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Que, el mencionado Decreto en el artículo 2.2.2.2.1, indicó que “las políticas de desarrollo administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominan políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán”, entre otras, de acuerdo al numeral 4, la Política de Integridad para las entidades públicas.

Que, el artículo 2.2.2.2.3.3, señaló como uno de los objetivos del Modelo Integral de Planeación y Gestión – (MIPG), en el numeral 1, “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.

Que, el Manual Operativo del Sistema de Gestión – (MIPG), en el numeral 1.2.2, Política de Integridad, de la Dimensión del Talento Humano, señala que "es necesario entonces el fortalecimiento de un marco de integridad pública de manera que se estructure una institucionalidad que además de las regulaciones necesarias, consolide mecanismos de orientación y control que impacten efectivamente en buenas prácticas informales (costumbres) para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público. Estos temas hacen parte de los acuerdos de la Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública (2018) así como en las recomendaciones del Estudio de la OCDE sobre Integridad en Colombia 2016-2017”.

Que, de acuerdo a estos artículos del decreto en mención (Decreto 1499 de 2017), el Departamento Administrativo de la Función Pública, presentó un Código de Integridad, con las características de ser general y conciso, en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país y en el cual incluye los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Que, El Fondo de Desarrollo Social del Municipio de EL Retiro - (FONDESER), realizó un conjunto de procedimientos utilizados para alcanzar el objetivo, de la creación del Código de Integridad conforme a los lineamientos de la función pública y adopta los cinco valores propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y le anexa los valores de integridad y responsabilidad, definidos por la entidad bajo un esquema participativo con los servidores públicos y en consecuencia resulta de alta importancia adoptar dicho código.

Que, El Fondo de Desarrollo Social del Municipio de EL Retiro - (FONDESER) deposita en sus servidores públicos y cada uno de los miembros de su equipo de trabajo la confianza

para generar la cultura del servicio y la disposición para resolver las necesidades de toda la comunidad y habitantes del Municipio de El Retiro, basados en el Código de Integridad adoptado para la entidad, por eso amparados en dicha política se prioriza el enfoque en la lucha para la corrupción y de esta manera obtener la recuperación de la institucionalidad en el municipio y el buen prestigio.

Que, en virtud de lo anteriormente mencionado, el gerente del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de EL Retiro - (FONDESER),

RESUELVE:

PRIMERO: Adoptar el Código de Integridad del Servicio Público, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos. El código reúne los valores que determinan las líneas de acción cotidiana para los servidores, se encuentra anexo al final de este documento

SEGUNDO: APLICABILIDAD: los valores, principios y lineamientos de este Código De Integridad son de aplicación general a todos los funcionarios y servidores públicos (vinculados y contratistas) quienes asumirán la responsabilidad de conocer, aceptar, adoptar y cumplir con dichos lineamientos en todas sus actividades y labores diarias, con un enfoque pedagógico y preventivo que de manera muy fuerte, sirva de guía, e ideal de comer deben ser el comportamiento y el obrar para servirle a la comunidad.

TERCERO: SOCIALIZACIÓN: El presente código de integridad del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de EL Retiro - (FONDESER) será socializado y se dará a conocer a todos los interesados por medio de los siguientes medios de comunicación:

- A través de la publicación en el sitio web de fondeser <https://www.fondeser.com.co/>
- Relación del código a cada uno de los servidores públicos (vinculados y contratistas) de manera presencial.
- Publicación de los valores en las redes sociales y se les comunica a los servidores para que visiten las cuentas e interactúen con ella y cada uno de los valores.
- Implementación de los valores y principios en cada una de las áreas y espacios físicos de la entidad.

CUARTO: SEGUIMIENTO: Es responsabilidad de los ejecutivos de la alta dirección, miembros de la junta y/o gerente de la entidad o quienes hagan sus veces, hacer seguimiento a la gestión, planes y programas adelantados para la divulgación y presentación de los valores, principios, políticas y directrices contenidos en este código. Así mismo le corresponde evaluar los informes periódicos de consideración de los seguimientos correspondientes dentro de sus respectivas competencias.

QUINTO: VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación

Dado en las instalaciones del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de EL Retiro - (FONDESER) a los **30** días del Mes de diciembre de 2025

COMUNIQUESE Y CUMPLASE



CARLOS MAURICIO YEPES BEDOYA
Gerente

Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER

ANEXO

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

INTRODUCCIÓN

Nos enorgullece presentarle el Código de Integridad del Servicio, el cual orientará cada uno de los comportamientos, actitudes, habilidades y actuaciones de las personas dedicadas a prestar un servicio o entregar sus conocimientos dentro de las entidades del sector público.

Sabías que, ser servidor público, no es únicamente laborar para una entidad centralizada, descentralizada o característica mixta del Estado, sino que es un sin número de responsabilidades frente a la población, ya que requiere de un comportamiento especial, un deber ser particular y una manera específica de comportarse y actuar, bajo un sentido de pertenencia especial, no solo por la entidad a la se encuentra vinculado, sino, a la ciudadanía, municipio o ciudad a la hace parte dicha entidad.

El objetivo de creación de esta política es con el fin de que este sirva como guía, para saber cómo debe ser el comportamiento de los servidores públicos enfocada al servicio de la comunidad.

El Fondo de Desarrollo Social De El Retiro (FONDESER), como empresa industrial y comercial del Estado, se ha comprometido con la construcción del Código y Política De Integridad y Transparencia, basada y destacada bajo sus valores institucionales, propuestos y definidos por los diálogos realizados con los servidores públicos y el equipo de trabajo de la entidad, en correspondencia con el objetivo misional de Fondeser, para afianzar los comportamientos como servidores y como personas que trabajan por el bienestar de la comunidad.

OBJETIVOS:**1. General:**

Fortalecer la cultura y el clima organizacional enfocado en el servicio, integridad, transparencia y rechazo a la corrupción mediante la adopción de valores y principios que inspiran a los servidores públicos a generar cambios positivos en el día a día de la gestión pública.

2. Específicos:

- Promover una cultura de integridad basada en la legalidad y la autodisciplina entre los servidores públicos, ejerciendo la administración pública, fortaleciendo y protegiendo a la ciudadanía.
- Fortalecer la integridad como eje central de la prevención de la corrupción y motor de cambio positivo en el servidor.
- Instruir a los servidores públicos para hacer cumplir el Código de Integridad.
- Implementar estrategias dirigidas al cambio cultural para aumentar la confianza de los ciudadanos y la percepción de la cultura. nuestra entidad.

POLÍTICA CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

Siguiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), amparándose en el decreto 1499 de 2017, la ley 872 de 2003, ley 1753 de 2015; El Fondo de Desarrollo Social De El Retiro - (FONDESER), acoge el del Código y Política De Integridad y Transparencia, presentado y propuesto por la función pública y lo adapta a la entidad, teniendo en cuenta los objetivos misionales, el Plan de Acción y el Código de Integridad presentado por la función Pública, que entre todos comparten y acogen valores como Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y por medio del grupo de servidores y contratistas se complementan con valores como Integridad, Responsabilidad, Lealtad e Igualdad perfeccionando de esta manera del Código y Política De Integridad y Transparencia

La construcción del Código y Política De Integridad y Transparencia de Fondo Para El Desarrollo Social De El Retiro (FONDESER), transitó por un proceso

metodológico, abriendo posibilidades de participación a los servidores públicos y contratistas. Este Proceso se desarrolló a partir las siguientes actividades:

- Revisión documental y de resultados logrados a partir de la implementación de códigos de ética en años anteriores.
- Análisis por parte de algunos de los servidores públicos y contratistas de la entidad, sobre los valores propuestos, para mirar puntos de encuentro y tomar decisiones acordes con la realidad actual, enfocados al servicio de la comunidad.
- Formulación, análisis, compilación y revisión de documento final.
- Presentación del Código de Integridad a la gerencia para su aprobación y firma de la resolución.

Las anteriores actividades, servirán como actividades de apoyo y serán la guía adecuada para la actualización del código en FONDESER, consultando a demás. Los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), las sugerencias de las percepciones de los servidores públicos.

ALCANCE

Los lineamientos de este Código y Política De Integridad y Transparencia son de aplicación general a todos los funcionarios y servidores públicos (permanentes y eventuales) quienes deben conocer y cumplir con dichos lineamientos en todas sus actividades y labores diarias.

De igual forma las entidades, agentes, subcontratistas y en general todos aquellos terceros, quienes de manera directa o indirecta se establezca alguna relación comercial o negociación, deberá observar y cumplir lo establecido en los presentes lineamientos.

VALORES Y PRINCIPIOS

En el camino hacia el éxito del FONDESER, lo primero y más importante es asegurar que los cimientos sean sólidos para soportar y sobre pasar los obstáculos que se van presentando durante el recorrido, es por esto que, nuestros cimientos son los valores; los cuales definen los principios éticos y morales, que para nuestra entidad son el propósito que orientan las actitudes de sus colaboradores y se mantiene vinculados a los objetivos principales de la entidad para consolidar el actuar como servidores y como personas que laboran por el bienestar de la comunidad.

Los valores que adopta FONDESER para la sana convivencia y el buen desarrollo de sus actividades, enfocadas a un reflejo externo con la comunidad. Entendemos los valores como las formas de ser y de actuar que son soberanamente deseables como atributos o cualidades del servidor público y de las demás personas, para el logro de una convivencia armoniosa en el marco de la dignidad humana.

El Fondo de Desarrollo Social del Municipio de EL Retiro - (FONDESER) , realizó un proceso metodológico para la construcción del Código de Integridad conforme a los lineamientos de la función pública y adopta los cinco valores propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y le anexa los valores de Integridad, Responsabilidad, Lealtad e Igualdad, definidos por la entidad bajo un esquema participativo con los servidores público y en consecuencia resulta de alta importancia adoptar dicho código. Los nueve (9) valores que convergen en nuestro Código de Integridad, son los siguientes:

VALOR	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
HONESTIDAD:	➤ Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos,	➤ No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en

<p>Es mi principal atributo o valor que debo tener como funcionario público. Esto garantiza la debida utilización de los recursos públicos, en los que prime siempre el interés general sobre el particular.</p>	<p>pero no es correcto esconderlos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 y oportuna ➤ Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre. ➤ Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones. 	<p>igualdad de condiciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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). ➤ No soy descuidado con
--	---	---

VALOR	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<p>RESPECTO:</p> <p>Considero y valoro de manera especial a los demás, permitiendo el reconocimiento, aceptación, apreciación y valoración de sus cualidades y sus derechos.</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>la información a mi cargo, ni con su gestión.</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.

VALOR	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<p>DILIGENCIA:</p> <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>	<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 laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro. ➤ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No malgasto ningún recurso público. ➤ No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día. ➤ No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos los demás servidores públicos. ➤ No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

VALOR	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<p>COMPROMISO:</p> <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>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido ante la ciudadanía y el 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 necesita 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.

VALOR	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<p>JUSTICIA:</p> <p>Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.</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 la información clara. ➤ 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. 	<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. ➤ Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

VALOR	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<p>INTEGRIDAD</p> <p>Soy coherente en lo que pienso, digo y hago, siempre hago lo correcto y todo aquello que considero bueno para mí mismo sin afectar los intereses de mis compañeros de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Colaboro y apoyo a mis compañeros sin ningún interés personal. ➤ Cumplo con la prestación eficiente del servicio. ➤ Me esmero por la calidad en la planeación de mi trabajo. ➤ Mantengo excelente comunicación para generar confianza y dar ejemplo. ➤ Cumplo con la promesa que le hago al Estado y a la ciudadanía con el ejercicio eficiente de mi labor. ➤ Creo entornos adecuados para el trabajo colaborativo y solidario. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Me caracterizo porque pienso, digo y hago lo que me toca descoordinadamente ➤ No demuestro incoherencia en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos. ➤ No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo. ➤ Me cuido de ayudar a otros compañeros porque pienso que tienen las mismas cualidades mías.
VALOR	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO

<p>RESPONSABILIDAD:</p> <p>Cumplo con entrega, disposición y agrado mis obligaciones y responsabilidades, proyectando energía y sintiendo que el trabajo de los demás es importante para el logro de nuestros objetivos personales e institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumplo con mis obligaciones con esmero y dedicación. ➤ Me comprometo y actúo de forma correcta ➤ Ejercer mis derechos y desempeño mis obligaciones como ciudadano. ➤ Aporto a la responsabilidad social con mi competitividad, y valoración de lo que los demás hacen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumplir por cumplir porque me pagan ➤ Poco me esfuerzo por los compromisos. ➤ Soy impuntual con mis actividades y compromisos ➤ Soy poco diligente ➤ Con dificultad acepto mis errores y sus consecuencias.
<p>VALOR</p>	<p>LO QUE HAGO</p>	<p>LO QUE NO HAGO</p>
<p>LEALTAD:</p> <p>Cumplo con mis compromisos de manera transparente, mostrando fidelidad a los principios, a la misión institucional y a quienes confían en mí.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actúo con sinceridad y coherencia entre lo que pienso, digo y hago. ➤ Defiendo con integridad los intereses de la entidad y del equipo de trabajo. ➤ Valoro la confianza depositada en mí y la fortalezo con acciones constantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falto a la confianza depositada en mí. ➤ Digo una cosa y hago otra. ➤ Actúo con conveniencia personal en detrimento del bien común. ➤ Soy indiferente ante el compromiso con la entidad y mi

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconozco y respaldo el esfuerzo de los demás. 	<p>equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desconozco el valor del esfuerzo ajeno.
VALOR	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<p>IGUALDAD:</p> <p>Reconozco y respeto que todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades.</p> <p>Promuevo la equidad en el trato sin distinciones de género, edad, condición social, cultural, política o económica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valoro la diversidad como una fortaleza que enriquece el trabajo en equipo. ➤ Escucho y considero con atención las opiniones y necesidades de los demás. ➤ Actúo con imparcialidad en mis decisiones y acciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trato de manera preferencial o discriminatoria a las personas. ➤ Desconozco la importancia de la diversidad en el trabajo. ➤ No respeto las opiniones ajenas ni promuevo espacios de participación equitativos. ➤ Tomo decisiones sesgadas que afectan la justicia y la equidad. ➤ Muestro indiferencia frente a la inclusión y el respeto por los demás.

ACTUALIZACIÓN Y/O MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad de El Fondo de Desarrollo Social De El Retiro (FONDESER), se actualizará en concordancia con las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, por su carácter de obligatoriedad y además se tendrán en cuenta las sugerencias y recomendaciones de la Junta Directiva, los servidores y contratistas.

MECANISMOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EL SEGUIMIENTO AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

El Fondo de Desarrollo Social De El Retiro (FONDESER), ha asumido el compromiso de realizar el seguimiento a la implementación y apropiación del Código de Integridad por parte de los servidores públicos, mediante la puesta en marcha de un plan anual de difusión y socialización dinámica, con diversidad de estrategias y mecanismos que motivan y suscita la participación.


Entre las múltiples actividades, se realizarán: capacitaciones, integraciones y encuestas de satisfacción de las actividades realizadas y la valoración de la percepción y apropiación del Código de Integridad por parte de los servidores, para saber cómo cada uno se apropia de los valores y cómo estamos generando una nueva cultura organizacional.

CRONOGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y CONOCIMIENTO DE LOS VALORES INSTITUCIONALES – 2025

Mes	Valor a Fortalecer	Actividades Clave	Responsable	Resultado Esperado
Enero	Honestidad	Conversatorio con casos reales de manejo ético en lo público; encuesta de autopercepción sobre transparencia.	Talento Humano	Mayor consciencia sobre la importancia de la veracidad y transparencia.
Febrero	Respeto	Taller vivencial de	Talento Humano	Mejora en

		comunicación asertiva y manejo de conflictos; entrevista grupal sobre trato digno.	/ Comunicaciones	interacciones laborales y atención al ciudadano.
Marzo	Diligencia	Jornada de retos operativos cronometrados y mejora de procesos; entrevistas 1:1 para identificar obstáculos.	Coordinadores de Área	Optimización de tiempos y recursos.
Abril	Compromiso	Campaña "Ponle la camiseta a FONDESER"; entrevistas de reconocimiento a funcionarios destacados.	Dirección / Talento Humano	Mayor sentido de pertenencia.
Mayo	Justicia	Simulación de casos de decisión imparcial; panel con líderes comunitarios sobre equidad.	Jurídica / Talento Humano	Decisiones más objetivas y participativas.
Junio	Integridad	Taller "Coherencia en lo que pienso, digo y hago"; evaluación 360° sobre coherencia institucional.	Talento Humano	Mayor alineación entre discurso y práctica.
Julio	Responsabilidad	Actividad "Mi aporte al resultado final"; entrevistas para evaluar cumplimiento y proactividad.	Coordinadores / Talento Humano	Mejor cumplimiento de compromisos.
Ago - Dic	Refuerzo General	Feria de Valores: exposición de buenas prácticas; retroalimentación colectiva; entrega de reconocimientos.	Dirección / Talento Humano	Cultura institucional fortalecida y sostenible.


Capacitación – Medición y fortalecimiento del Clima Organizacional

-  **Duración: 2 hora**
- **Dirigido a: Todo el equipo de FONDESER**
- **Modalidad: Presencial (o virtual con adaptaciones sencillas)**

1. Apertura (15 min)

- Bienvenida y objetivo de la jornada

Explicar que el propósito es reflexionar y medir cómo percibimos nuestro clima laboral, para fortalecer el bienestar y mejorar juntos.

- **Dinámica rompehielos:**
Cada participante dice en una palabra cómo se siente hoy en el trabajo (*ejemplo: motivado, cansado, agradecido, retado*).
 Esto ayuda a “tomar la temperatura” inicial.

2. Medición participativa (70 min)

Actividad 1 – Semáforo del clima (20 min)

- El facilitador lanza preguntas como:
 - *¿Cómo percibes la comunicación en la entidad?*

- *¿Cómo sientes la carga laboral?*
- *¿Te sientes reconocido en tu trabajo?*
- Los participantes levantan tarjeta verde (satisfecho), amarilla (neutral) o roja (insatisfecho).
- Se anotan los resultados en un tablero o paleógrafo.

Actividad 2 – Lluvia de ideas (25 min)

- En pequeños grupos (3-5 personas) responder a:
 - *Fortalezas de nuestro clima laboral.*
 - *Aspectos que debemos mejorar.*
 - *Ideas para mejorar el ambiente de trabajo.*
- Cada grupo comparte en plenario.
- El facilitador consolida respuestas en un cuadro general.

Actividad 3 – Termómetro del ánimo (25 min)

- Se coloca una escala visual (por ejemplo: “Muy satisfecho – Neutral – Inconforme”).
- Cada persona se ubica según cómo percibe su experiencia general en FONDESER.
- Se da espacio a que voluntarios expliquen por qué se ubicaron allí.
- El facilitador recoge las percepciones y destaca los patrones comunes.

3. Compromisos (20 min)

- Compromiso personal: cada persona escribe en un papelito una acción pequeña para mejorar el clima laboral (*ejemplo: “escuchar más a mis compañeros”*).
- Compromiso colectivo: entre todos se construye un acuerdo institucional (*ejemplo: “fortalecer la comunicación interna y el respeto mutuo”*).

4. Cierre (15 min)

- Breve resumen de hallazgos principales.
- Reafirmar que el clima organizacional es responsabilidad de todos.
- Agradecimiento por la participación.

Resultado esperado:

- Diagnóstico participativo del clima laboral.
- Insumos para el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Mayor sentido de pertenencia y compromiso colectivo.

Guion – Capacitación Clima Organizacional

Tiempo	Actividad	Propósito	Metodología
15 min	Apertura y bienvenida	Explicar objetivos y motivar la participación	Presentación breve + dinámica de una palabra sobre cómo se sienten en el trabajo
20 min	Semáforo del clima	Identificar percepciones rápidas sobre comunicación, carga laboral y reconocimiento	Preguntas orientadoras + tarjetas de colores (verde, amarillo, rojo)
25 min	Lluvia de ideas en grupos	Reconocer fortalezas, debilidades y propuestas de mejora	Trabajo en subgrupos (3–5 personas) + socialización en plenaria
25 min	Termómetro del ánimo	Medir satisfacción general y recoger testimonios	Escala visual “Muy satisfecho – Neutral – Inconforme” + comentarios voluntarios
20 min	Compromisos personales y colectivos	Promover corresponsabilidad en la mejora del clima laboral	Papelitos individuales + construcción de un acuerdo institucional
15 min	Cierre y conclusiones	Consolidar hallazgos y reforzar sentido de pertenencia	Resumen del facilitador + agradecimiento por participación

BIBLIOGRAFÍA

- Código de Integridad de la Administración Municipal de El Retiro.
- Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 3.
- Decreto 1499 De 2017



CARLOS MAURICIO YEPES BEDOYA
Gerente

Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER