



PROCURADURÍA
GENERAL DE LA NACIÓN



CÓDIGO DE INTEGRIDAD

DE LOS SERVIDORES
DE LA PROCURADURÍA
GENERAL DE LA NACIÓN



PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Fernando Carrillo Flórez
Procurador General de la Nación

Adriana Herrera Beltrán
Viceprocuradora General de la Nación

Claudia Medina Aguilar
*Procuradora Delegada para la Defensa del Patrimonio Público,
la Transparencia y la Integridad*

Coordinación de la publicación
Sheyla Suárez Hernández

Autoría y compilación
*Alejandra Fierro Valbuena
Sheyla Suárez Hernández*

Equipo de la Procuraduría General de la Nación
*Luzmila Fajardo Español
Ana María Fernández de Castro
Jairo Sánchez Buitrago
Jenny Martínez Ardila
Andrea Socarrás Yani*



OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO

Pierre Lapaque
Representante UNODC Colombia

David Álamos
Jefe de Área de Prevención del Delito y Fortalecimiento de la Justicia

Andrea Agudelo
Coordinadora de Delitos Económicos y Drogas Ilícitas

Daniel Serrano-Zúñiga
Líder Anticorrupción y Transparencia

Camilo Muñoz
Asesor Técnico Anticorrupción y Transparencia

Contenido

Prólogo	3
Glosario	4
Presentación	6
¿Por qué es necesario un Código de Integridad para los servidores de la Procuraduría General de la Nación?	8
¿Cómo se construyó el Código de Integridad de los servidores de la Procuraduría General de la Nación?	10
SECCIÓN I. Valores, principios e historias de integridad	
1. Valores de los servidores de la Procuraduría General de la Nación	13
2. Historias de integridad, principios, conflictos y dilemas éticos	15
3. Institucionalización de la Política de Integridad de la PGN	30
3.1 Creación de una Oficina o Punto Focal de Integridad Institucional	30
3.2 Elección del Comité de Ética	30
3.3 Diseño de la Política Institucional de Integridad y sus herramientas complementarias	31
3.4 Instrumentos institucionales para promover y fortalecer la cultura de integridad	32
SECCIÓN II. Conflicto de intereses	
1. Conflictos de intereses: escenarios, situaciones y casos	37
2. ¿Qué debe hacer un servidor público de la Procuraduría General de la Nación ante un conflicto de intereses?	44
2.1 Identificación, reporte y gestión de los conflictos de intereses en la Procuraduría General de la Nación	44
2.2 Declaración Proactiva de Conflictos de Intereses: Sistema de Identificación y Reporte de la PGN	46
Anexo	
Acta de compromiso con la integridad	47
Bibliografía	48

© Procuraduría General de la Nación (PGN), 2020.

ISBN: 978-958-5554-19-1

Producción: AF&M Producción Gráfica S.A.S - afmproducciongrafica@gmail.com

Este documento ha sido elaborado en el marco del Convenio entre la Procuraduría General de la Nación y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, suscrito el 9 de agosto de 2019.

Bogotá, D. C., Colombia, 2020.
Impreso en Colombia.



“ Ninguno es buen ciudadano si no es buen padre, buen hijo, buen hermano, buen amigo y buen esposo. Tampoco merece tal nombre si franca y generosamente no observa las leyes ”.

Sección Preliminar Declaración de los Deberes del Hombre en Sociedad
Capítulo Segundo, Numeral Tercero de la Constitución de la República de Tunja del 9 de diciembre de 1811.

Este Código de Integridad es el resultado de un diálogo entre servidores de diferentes regiones y dependencias de la Procuraduría General de la Nación, que tuvo lugar durante el año 2019.

Los valores éticos y morales del servidor público no deben variar entre las entidades, pero se ven fortalecidos por experiencias y procesos de apropiación individuales y colectivos, que nutren y afinan la puesta en práctica de estos valores informadores. Y esa es la gran aportación de este Código: los principios y valores que lo conforman han sido plasmados a partir de situaciones y dilemas concretos, identificados por los servidores de la Procuraduría en su quehacer cotidiano.

La ética y la integridad en la actuación pública deben ser un pilar fundamental de las instituciones del Estado. La probidad y el cumplimiento de la ley son obligación –y mínima cortesía– que estas deben a la nación que las ha creado y a los ciudadanos a los que sirven. Pero, además, para la Procuraduría General de la Nación son principios inspiradores y legitimadores, pues uno de sus principales cometidos es velar por ellos y ser su garante. No sólo como órgano de control que impulsa una ética pública y moral ciudadana de respeto de los bienes públicos, sino como entidad que tiene que dar ejemplo en el cumplimiento de los valores que proclama y que justifican su razón de ser.

De ahí que este instrumento sea también una invitación a los servidores de la Procuraduría a constituirse en referente y ejemplo para otras entidades e instituciones de la república en todos sus niveles administrativos.

Además de los valores éticos que nuestra actuación debe informar, este Código subraya la integridad y la probidad como herramientas esenciales en la lucha contra la corrupción. La identificación y gestión oportuna de los conflictos de intereses es un elemento central en la prevención de la corrupción y por eso cuenta también con un lugar protagónico en este instrumento.

Sabemos que el delito, la corrupción y las malas prácticas, públicas y privadas, son realidades insoslayables en toda sociedad; pero sólo con la solidez de la ética individual y la moral pública es posible hacerles frente de forma eficaz, y avanzar en la construcción de país, el robustecimiento de la democracia y el fortalecimiento de unas instituciones vigilantes e íntegras.

Son estas ideas y principios que informan nuestra acción, las que recoge este instrumento práctico: el Código de Integridad de la Procuraduría General de la Nación.

FERNANDO CARRILLO FLÓREZ
Procurador General de la Nación



Glosario

Código de conducta: herramienta encaminada a promover la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre los servidores públicos.

Conflicto de intereses: situación personal en la que los intereses y relaciones personales de los servidores públicos interfieren con el desempeño de sus deberes oficiales o con la integridad, independencia e imparcialidad requerida del servidor público.

Corrupción: fenómeno social que involucra tres elementos fundamentales: i) una relación de poder o de confianza; ii) el desvío de poder y; iii) la obtención de un beneficio particular.

Conflicto ético: situación que éticamente es problemática pero que tiene una solución. Generalmente ocurre por desconocimiento o por confusión conceptual.

Cultura: conjunto de valores, costumbres y creencias que son compartidos por los individuos de una sociedad.

Dilema ético: situación que carece de una solución completamente satisfactoria porque dos valores o principios contrincantes entran en conflicto y solo uno de ellos puede ser priorizado. Los dilemas éticos nos conducen a elegir entre dos elementos idóneos o dos erróneos.

Ética: en un sentido amplio, refiere a las exigencias de conducta o comportamiento que hace una sociedad a sus individuos.

Integridad: coherencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace.

Integridad pública: alineación consistente y adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público¹.

Liderazgo ético: proceso de influir en las actividades de un grupo hacia el logro de los objetivos de una manera socialmente responsable, tanto en los medios mediante los cuales los líderes intentan alcanzar los objetivos como en los fines en sí mismos².

Principio: orientación sobre cómo actuar en determinadas situaciones o bajo ciertos parámetros establecidos por una sociedad.

Riesgo ético: posibilidad o probabilidad de que ocurra una situación que sea éticamente problemática, es decir que ponga a prueba los valores y principios de una persona.

Servidor: en una visión amplia e integradora para los fines de este documento, se refiere a cualquier persona que trabaja al servicio del Estado, independiente de la entidad en la que se encuentre, de la posición, del servicio y de la vinculación o contratación que tenga. Esto incluye servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, de período, temporales, miembros de corporaciones públicas, trabajadoras y trabajadores oficiales, trabajadoras y trabajadores que se rigen por el derecho privado, supernumerarios, contratistas del Estado, practicantes, entre otros.

Valor: conjunto de ideas que tienen la mayor parte de las culturas existentes sobre lo que se considera correcto. Estos pueden determinar el comportamiento o la acción de los individuos en una sociedad³.

Virtud: puesta en práctica de la ética de manera habitual. Implica conocer, entender y actuar de acuerdo con las exigencias de las normas y de los valores.

¹ Tomado de OECD (2017), p. 7.

² Tomado de UNODC (2019), pp. 3 y 4.

³ Tomado de ACNUR (2019), s.p.



Presentación

Para cumplir con su deber constitucional, las entidades que conforman el Ministerio Público⁴ requieren, de parte de sus servidores, colaboradores y proveedores, un comportamiento íntegro que se apegue a las normas, busque el interés general por encima del particular y se aparte de lo incorrecto para alcanzar la garantía y el respeto de los Derechos Humanos de los ciudadanos.

Desde el derecho, la antropología, la sociología y la ciencia política se han desarrollado teorías que indican que el ser humano define su comportamiento en sociedad por tres sistemas: el *legal*, el *cultural* y el *moral*.

El *sistema legal* hace referencia a todas las normas formales (constitución, leyes, decretos y cualquier otro acto administrativo) que han sido creadas en sociedad y que definen la manera como debe comportarse una persona al coexistir en esta y las sanciones que enfrenta si las incumple. El *sistema cultural* se estructura con las costumbres, creencias y valores que tiene una sociedad, y que influyen esencialmente en el comportamiento de una persona en determinadas situaciones. Finalmente, el *sistema moral* involucra todo aquello que cada ser humano considera como un buen o un mal comportamiento y que predispone su actuar.

En sociedades con un alto capital social⁵, tanto las normas como la cultura y la moral de sus integrantes se encuentran alineadas, para favorecer así la cooperación, la confianza y el interés general. Sin embargo, en otras sociedades que privilegian la competencia y el interés particular, la cultura y la moral suelen reñir e incluso controvertir las normas. Esta ruptura entre la cultura, la moral y las normas suele justificarse de muchas maneras: “todo el mundo lo hace”, “no le hace daño a nadie”, entre otras. De hecho, en la toma de decisiones morales, la razón no siempre tiene el papel central pues, en este escenario, las emociones y la intuición juegan un rol fundamental.

⁴ Conforman el Ministerio Público, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo y las Personerías municipales.

⁵ Putnam (1993) establece que sociedades con un alto grado de capital social son aquellas en las que existe confianza entre sus miembros y ello permite la acción y la cooperación para el beneficio mutuo.

Con el fin de armonizar la cultura y la moral con las normas, se han puesto en marcha diversas estrategias de integridad pública, que buscan transformar las costumbres, los valores y los sistemas de creencias, con el propósito de promover comportamientos favorables al interés general.

Por tal motivo, la Procuraduría General de la Nación presenta a sus servidores, colaboradores y proveedores este *Código de Integridad*, el cual busca reforzar el ejercicio y la vivencia personal e individual acerca de los valores que guían la vida en el servicio público. El Código de Integridad se encuentra dividido en dos secciones fundamentales:

Sección I) Valores, principios e historias de integridad, en la que se desarrollan los valores y principios del servidor público de la Procuraduría General de la Nación, así como las historias de integridad y algunos conflictos y dilemas éticos comunes de la gestión de lo público, y

Sección II) Identificación y gestión de conflictos de intereses, en donde se definen y establece el procedimiento para su gestión y se ilustran situaciones y escenarios recurrentes de conflictos de intereses.

Adicionalmente, el *Código de Integridad* incluye apartados donde se presentan los conceptos básicos desarrollados en el documento, la justificación y el proceso de construcción de esta herramienta, así como la ruta a seguir por parte de la Procuraduría General de la Nación para institucionalizar e implementar las herramientas de integridad.



¿Por qué es necesario un *Código de Integridad* para los servidores de la Procuraduría General de la Nación?

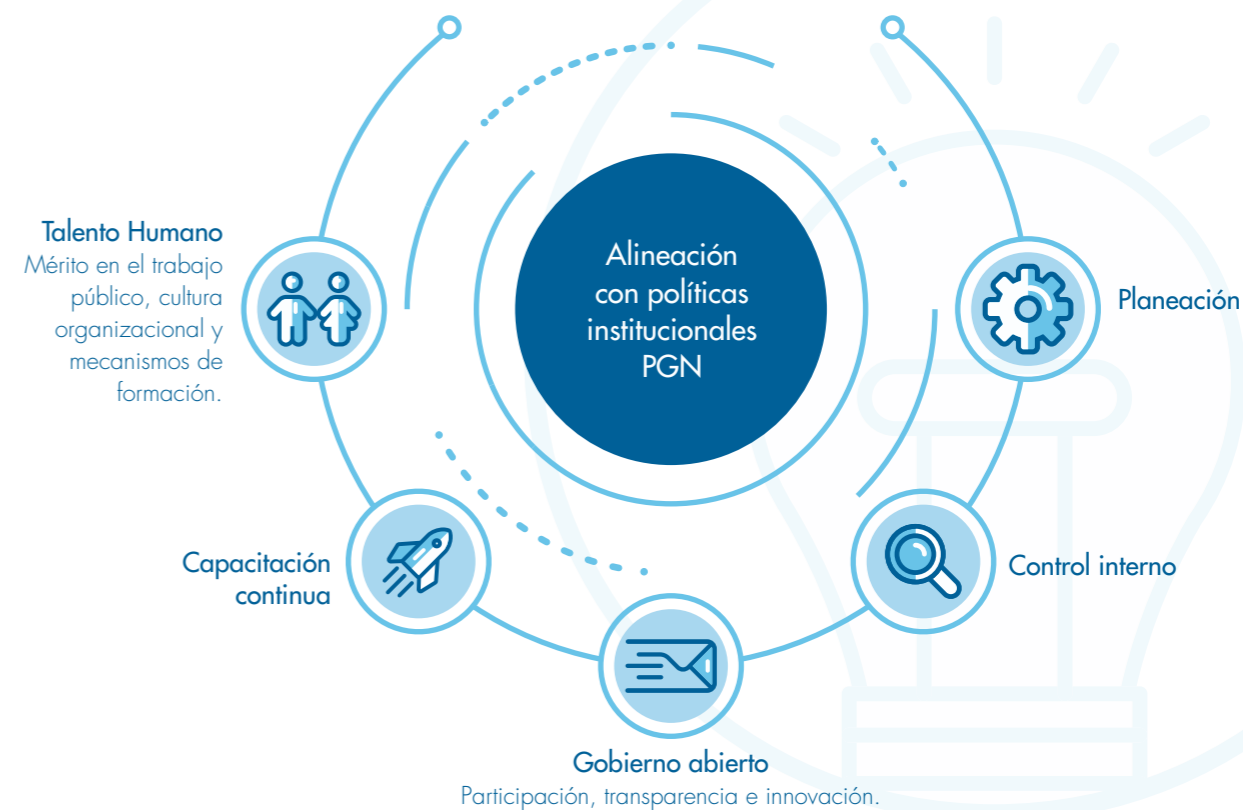
Además de las normas, las políticas y los lineamientos generales existentes se hace necesario un instrumento propio para garantizar el comportamiento íntegro de los servidores públicos. Por ello, la Procuraduría General de la Nación apuesta por la implementación de un *Código de Integridad* participativo, que identifique los valores y principios comunes que representan a la entidad y que permita reforzar, en cada servidor, los comportamientos ideales de manera pedagógica y propositiva, propiciando una reflexión personal sobre lo que significa prestar un servicio al país y pertenecer a una entidad pública.



Así mismo, este *Código de Integridad* es una herramienta fundamental para la promoción del liderazgo ético, como una apuesta en la construcción de la cultura de la integridad institucional. Y es que, en la Procuraduría General de la Nación, el liderazgo ético es un ejercicio que fortalece la responsabilidad ética en el desarrollo de las funciones misionales, bajo la perspectiva del respeto, el servicio, la justicia, la honestidad y la comunidad.

En forma análoga, el *Código de Integridad* se constituye en un recurso imprescindible para aquellos servidores que, si bien pueden cometer errores, tienen la voluntad y el compromiso de asumírselos, hacer mejor su trabajo cada día y apostarle a un servicio público más eficiente, eficaz y transparente.

De esta forma, el código se articula con las otras políticas institucionales que fomentan el liderazgo ético y los temas de integridad:





¿Cómo se construyó el Código de Integridad de los servidores de la Procuraduría General de la Nación?

El *Código de Integridad de los servidores de la Procuraduría General de la Nación* es el resultado de un proceso participativo que involucró a servidores de diferentes regionales de la entidad, con distintas edades, formaciones académicas, cargos y experiencias profesionales, para materializar la identificación de aquellos valores que simbolizan las actitudes y conductas idóneas en aquellos que sirven en la entidad.

Adicionalmente, se incluyeron en este ejercicio las iniciativas que se han desarrollado en torno a la identificación, actualización e implementación de valores y principios institucionales al interior de la Procuraduría General de la Nación, como son:

- El desarrollo de los Planes Integrales de Bienestar para los servidores de la Procuraduría General de la Nación, establecido por Decreto Ley 262 de 2000⁶.
- La expedición de la Resolución 452 de 2002⁷, que desarrolla los principios, valores y políticas institucionales éticas de la entidad.
- La expedición de la Circular 077 de 2003, para la conformación de los subcomités de gestión ética.
- El "Proyecto Clic", estrategia dirigida a promover la cultura de la legalidad y de la integridad.

⁶ Decreto Ley 262 de 2000, "Por el cual se modifican la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan normas Para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos".

⁷ Resolución 452 de 2002, "Por medio de la cual se adopta la Carta de Valores y Principios Éticos de la Procuraduría General de la Nación".

- El diseño del *Código Integral de la Procuraduría General de la Nación*, como primer ejercicio de elaboración del Código de Integridad, realizado por la Oficina de Planeación, del cual surgieron 11 valores que representan a los servidores de la entidad.
- El Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Procuraduría General de la Nación, expedido por medio de la Resolución n.º 516 del 6 de octubre de 2017, en el cual se establecen las actividades y los objetivos estratégicos para la entidad, dentro de los cuales se considera la integridad como un valor transversal.

Esas iniciativas, en su conjunto, proporcionaron a la Procuraduría General de la Nación la institucionalidad necesaria para afrontar los desafíos éticos que los servidores públicos pueden encontrar en el ejercicio cotidiano de su labor.

El segundo antecedente e insumo para la construcción de este código es el *Código de Integridad del Servicio Público*, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el año 2017, que desarrolla los valores⁸ que deben guiar a todos los servidores públicos colombianos en su actuar: *respeto, compromiso, justicia, diligencia y honestidad*.

Con estos precedentes y recursos, la Procuraduría General de la Nación estructuró su Código de Integridad, sin desconocer los avances previos de la entidad, así como las buenas prácticas a nivel nacional e internacional y la participación de quienes son el corazón de la Procuraduría: sus servidores.

Para lograr esta articulación, se desarrolló un proceso conjunto entre la Procuraduría General de la Nación y la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), con la implementaron de una metodología de recolección y análisis de información, que incluyó ejercicios participativos con los servidores de ocho oficinas regionales, así como del nivel central, para su consolidación.

⁸ Tomado de DAFP (2017).

SECCIÓN I

Valores, principios e historias de integridad



1 Valores de los servidores de la Procuraduría General de la Nación

Para la Procuraduría General de la Nación es fundamental la participación de sus servidores en los procesos institucionales que se relacionan con el quehacer diario de cada una de las personas que laboran en la entidad quienes, a la vez, buscan visibilizar a la Procuraduría General de la Nación como un organismo confiable y creíble ante los ciudadanos. Es por esto que, para la construcción del Código de Integridad de los servidores públicos de la entidad, se abrieron espacios de participación para que estos pudiesen expresar sus ideas, opiniones y comentarios con relación a los valores, sus significados y los principios de acción que guían el comportamiento de quienes sirven en la entidad.

Como resultado esperado de estos ejercicios se identificaron nueve (9) valores que representan plenamente la cultura de integridad institucional, de los cuales cinco (5) se encuentran en el *Código de Integridad del Servicio Público* –diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública– y son priorizados por el gobierno nacional como transversales a todo servidor público colombiano, mientras que los otros cuatro (4) se conciben como referentes significativos propios del rol de cada colaborador al interior de la Procuraduría General de la Nación:





Honestidad

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



Respeto

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



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.



Diligencia

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.



Justicia

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



Servicio

Mi rol como servidor público implica servir a los ciudadanos de manera apropiada y adecuada, para satisfacer sus necesidades y garantizar sus derechos.



Responsabilidad

Me hago responsable de mis acciones, de las decisiones que tomo y afronto las consecuencias de mis actos.



Transparencia

Actúo sin engaños, mentiras u ocultamientos de ninguna clase, soy capaz de mostrarme como soy. Soy genuino en mis actuaciones.



Probidad

Me aseguro del buen uso de los recursos públicos asignados a mi cargo, sin importar si es una resma de papel o la supervisión de un contrato.



2

Historias de integridad, principios, conflictos y dilemas éticos

No es suficiente que los servidores tengan el conocimiento de las normas que rigen su actuar y de los valores a los que deben adherirse. Es necesario que estos se interioricen y que se ponga en práctica aquello que la sociedad espera de un servidor público.

En este orden de ideas, el objetivo de este código es que los servidores vivan en su cotidianidad los valores en él contemplados. Por ello, a continuación, se presentan algunos casos de la vida real en los que se evidencia la importancia de vivir estos valores y ser un servidor público virtuoso, mediante la presentación y análisis de dilemas, conflictos éticos e historias de integridad, que permiten una reflexión personal con base en estos.



Honestidad

> Historia de integridad: Alberto y el partido de fútbol

El viernes a las 3:00 p.m. la selección colombiana de fútbol jugará un partido y Alberto, como gran hincha del equipo, quiere ver el encuentro con sus mejores amigos de la Procuraduría.

Carlos, compañero de otra oficina en la Procuraduría, le dice a Alberto que haga lo mismo que hizo él: decirle a su jefe que está enfermo y que necesita irse a casa a descansar, que así puede ver el partido sin problema.

Alberto considera la posibilidad de hacer lo mismo. Piensa que es viernes, que ya ha finalizado todo el trabajo que tenía programado para la semana, que al irse no va a pasar nada y que casi nunca pide permisos.

Pero Alberto sabe que decir mentiras no está bien, incluso cuando aparentemente no le hacen daño a nadie. Él sabe que, como servidor del Estado, los intereses públicos están por encima de sus intereses personales, por lo cual una decisión deshonesta puede tener consecuencias en el futuro. Por ello recapacita y a pesar de que probablemente se pierda una buena parte del partido, sabe que este no será el único y que ya habrá más oportunidades para ver jugar a su selección, así que decide continuar su jornada laboral hasta las 5 p.m., de forma usual.

Valores asociados

Honestidad
Compromiso
Responsabilidad



Sabía qué la Circular 08 de 2018 establece que, de conformidad con lo establecido en el Código Único Disciplinario, los servidores de la Procuraduría General de la Nación tienen prohibido solicitar –y también recibir– dádivas, regalos, agasajos, favores o cualquier otro tipo de beneficio, directa o indirectamente



Puede consultar la Circular 08 de 2018 en:
https://www.procuraduria.gov.co/portal/relatoria_2018.page

> Dilema ético

Usted acaba de enterarse que una de sus compañeras –que resulta ser su mejor amiga–, ha estado cobrando por un servicio gratuito que realiza la entidad y se está quedando con el dinero para su uso personal. Sin embargo, posteriormente, se entera que este dinero no lo está conservando, sino que lo está utilizando para pagar los tratamientos de su madre, quien padece de cáncer. Si usted decide denunciarla, es probable que su mejor amiga vaya a la cárcel y que su madre, quien usted conoce y estima, muera pronto. Si decide no denunciarla, existe la posibilidad de que usted se convierta en cómplice.

¿Qué haría usted? ¿Por qué?

> Conflicto ético

Un ciudadano pide información a su dependencia sobre las sanciones impuestas a unas personas. Su supervisor le pide que no entregue la información porque se puede meter en problemas con quienes aparecen en la lista de sancionados, por dañar su reputación y buen nombre. Usted sabe que ocultar información pública es un delito y una falta gravísima, pero tiene miedo de perder su trabajo. ¿Qué haría usted? ¿Por qué?

> A la luz de la historia, del dilema y el conflicto ético planteados, es importante recordar:

¿Qué hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación honesto?

- Siempre dice la verdad, incluso cuando comete errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tiene dudas sobre su trabajo, busca orientación en las instancias pertinentes al interior de la entidad. Se vale no saberlo todo y también se vale pedir ayuda.
- Facilita el acceso a la información pública de manera completa, veraz, oportuna y comprensible, a través de los medios destinados para ello.
- Denuncia las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tiene conocimiento y que ocurren en la entidad.
- Apoya y promueve los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con su cargo o labor.

¿Qué **NO** hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación honesto?

- No da trato preferencial a algunas personas para favorecerlas en un proceso en igualdad de condiciones
- No acepta regalos, favores, incentivos ni cualquier otro tipo de beneficio que le ofrezcan personas interesadas o relacionadas con su labor.
- No usa recursos públicos para fines personales relacionados con su familia, sus estudios ni sus pasatiempos (esto incluye el tiempo de su jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con su labor, entre otros).
- No es descuidado con la información a su cargo ni con su gestión.



Respeto

> Historia de integridad: Janeth y su nueva compañera

Dentro de su dependencia, Janeth hace parte del grupo de auditorías, en el cual deben hacer vigilancia y evaluación a determinadas entidades. Una vacante que estaba abierta fue ocupada recientemente por Daniela, una profesional que viene de otra región del país.

Cuando el grupo se entera de la llegada de Daniela y de su lugar de procedencia, empiezan a comentar que la gente de esa región es “perezosa”, “mediocre”, “ruidosa”, “fiestera” e incluso “corrupta” por naturaleza. Incluso discuten cómo van a organizarse como grupo ahora que tienen una persona que “seguramente no estará al mismo nivel de las capacidades del resto del equipo”.

Janeth sabe que estereotipar a las personas no está bien y que, en una entidad pública que tiene por deber atender a los ciudadanos por igual, no se debe discriminar a las personas por su lugar de procedencia o por cualquier otra razón, por lo cual, le exige a sus compañeros que **respeten** a Daniela ya que, como servidores, deben dar ejemplo y tratar a todas las personas con igualdad y equidad sin discriminar, no solo cuando atienden a otras entidades o a los ciudadanos, sino también al interior de la entidad.

Pasado el tiempo Daniela demuestra ser una servidora con las más altas calidades profesionales y personales, **comprometida** con la entidad y con sus labores. Los compañeros de Janeth, conscientes del error que cometieron, son **honestos** y le comentan la conversación que tuvieron antes de su llegada y le ofrecen disculpas a Daniela por haberle faltado al **respeto** y haberla encasillado en un estereotipo errado. Daniela les agradece su **honestidad** por haber sido **transparentes** y **respetuosos**.

Valores asociados

Respeto
Honestidad
Transparencia
Compromiso

¿ Sabía qué la Procuraduría General de la Nación promueve la igualdad y la equidad de género en el Estado, vigilando a las entidades públicas encargadas de promover la garantía de los derechos de salud sexual y reproductiva de las mujeres, y se asegura que cumplan con su deber constitucional, instando a las entidades públicas a cumplir los mandatos de la Ley 581 de 2000 sobre la participación de la mujer en cargos públicos; ofreciendo apoyo para la intervención judicial en casos de violencia sexual en el marco del conflicto armado colombiano y haciendo seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales del Estado colombiano en materia de género y derechos de las mujeres ?

Puede consultar algunas de las resoluciones expedidas por la Procuraduría en temas de mujer y género en:

https://www.procuraduria.gov.co/portal/relatoria_2018.page

> Dilema ético

Su trabajo consiste en orientar a la ciudadanía en la ejecución de un trámite de la entidad. Un día, un ciudadano lo insulta a usted por el mal servicio que le han prestado debido a que tuvo que esperar una hora para que lo atendieran. Además, asegura que es la tercera vez que acude a la entidad a hacer el trámite porque siempre le dicen que falta algo y recalca que de este trámite depende el ejercicio de alguno de sus derechos fundamentales, situación que aprovecha para agredirlo verbalmente.

Usted, que ese día se encuentra alterado porque al salir de su casa un carro pasó por un charco y lo mojó, abordó un bus lleno donde apenas cabía y su jefe le llamó la atención por llegar tarde y mal presentado, quiere descargar su ira con este ciudadano que lo está insultando. Si se queda callado probablemente va a tener que soportarlo por un buen rato diciéndole groserías y tratándolo mal, aunque puede detener el maltrato si le responde con la misma moneda, sólo que con consecuencias negativas para su rol como servidor y para la entidad. **¿Usted qué haría?**

> Conflicto ético

Un compañero suyo se niega a servir a un ciudadano perteneciente a la comunidad LGBTI que le pide orientación, pues afirma que hacerlo va en contra de sus convicciones religiosas. Usted sabe que Colombia es un Estado laico, en donde las instituciones deben velar siempre por respetar y garantizar los derechos fundamentales de todas las personas, por lo que los servidores no pueden poner por encima del interés general su interés particular, sus convicciones y discriminar a las personas. **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

> A la luz de la historia, del dilema y el conflicto ético planteados, es importante recordar:

¿Qué hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación respetuoso?

- Atiende con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación, a través de sus palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
- Es amable todos los días, esa es la clave.
- Está abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las suyas. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
- Vela por el cuidado del medio ambiente al interior de la entidad, haciendo uso responsable de los recursos a su disposición. El agua, el papel y la electricidad son recursos que debemos cuidar.

¿Qué **NO** hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación respetuoso?

- No actúa de manera discriminatoria, grosera o hiriente.
- No agrede, ignora o maltrata a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.
- No basa sus decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.



Compromiso

> Historia de integridad: El día a día de Carlos

Carlos es reconocido por sus compañeros y supervisora de la Procuraduría por su buen desempeño laboral. Los productos que entrega, así como sus resultados, se caracterizan por ser de la mejor calidad.

La jornada laboral en la entidad inicia a las 8:00 a.m. y termina a las 5:00 de la tarde. Carlos, normalmente, llega a la oficina entre las 8:30 y las 9:00 de la mañana y siempre sale muy puntual a las 5:00 p.m. Ni Carlos ni su supervisora han tenido inconvenientes con esto, en tanto él siempre ha cumplido satisfactoriamente con sus funciones y responsabilidades.

Sin embargo, en su rutina diaria, Carlos dedica los primeros 15 minutos de su jornada laboral a revisar los principales medios de comunicación para enterarse de la situación del país y, a lo largo del día, dedica aproximadamente 10 minutos a revisar sus redes sociales desde su computador de escritorio.

Hasta ahora Carlos no ha visto problema en esto aunque, en un momento de reflexión, piensa que los 30 minutos diarios que reduce de su jornada laboral son a la semana dos horas y media, 10 horas al mes y 120 horas al año que se le están pagando con recursos públicos que él podría optimizar para realizar sus labores y avanzar en temas pendientes de su trabajo.

Esta misma reflexión la extiende al tiempo que gasta revisando sus redes sociales y prensa, y llega a la conclusión que la entidad no utiliza los recursos públicos para que él pueda hacer esto en su tiempo laboral y que sus acciones pueden significar un uso inadecuado de los mismos, lo que compromete la confianza, reputación y calidad de su trabajo y de la entidad.

Carlos ahora entiende que el **compromiso** con la entidad parte de entender que su trabajo es muy importante para la sociedad y que sus acciones tienen consecuencias, así en principio no se vea así.

Valores asociados

Compromiso

Diligencia

Probidad

Sabía qué el horario de trabajo de los servidores de la Procuraduría General de la Nación, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 475 de 2018, es de 8:00 a.m. hasta las 12:00 m. y de la 1:00 p.m. hasta las 5:00 p.m. y que, por razones particulares, los servidores pueden acceder a horarios flexibles

Puede consultar la Resolución 475 de 2018 en:

https://www.procuraduria.gov.co/portal/relatoria_2018.page

Sabía qué la Procuraduría General de la Nación, a través de las circulares 34 de 2004 y 11 de 2013, entre otras, y las resoluciones 170 de 1998 y 475 de 2018, ha regulado la forma, requisitos y condiciones de los permisos ordinarios, de estudio, de lactancia, de incapacidad y demás licencias que permiten ausentarse justificadamente de su puesto de trabajo

Para más información, consulte el siguiente enlace:

https://www.procuraduria.gov.co/portal/relatoria_2018.page

> Dilema ético

Usted está encargada de atender a la ciudadanía y orientarles con respecto a sus peticiones. Mientras está atendiendo a un ciudadano, recibe a su celular una llamada de su casa que no estaba esperando y de la cual no sabe cuál es el asunto.

Usted sabe que no puede atender llamadas personales mientras se encuentre atendiendo a ciudadanas o ciudadanos y que, como servidora pública, tiene un compromiso y un deber que cumplir. Sin embargo, la llamada la inquieta en tanto no es normal que reciba este tipo de comunicación en horario laboral. **¿Qué haría usted? ¿Por qué?**

> Conflicto ético

Usted observa cómo un colega suyo recibe a un ciudadano, justo antes de la finalización de la jornada laboral. El servidor le dice al ciudadano que la jornada laboral está a punto de terminar y que "agradezca que le está haciendo el favor de ayudarlo". Usted tiene claro que el servicio público no es caridad ni es ayuda, es un deber y un compromiso de cara a la ciudadanía y que siempre es necesario prestar un servicio ágil, amable y de calidad. **¿Qué haría usted en esta situación? ¿Por qué?**

➤ **A la luz de la historia, del dilema y el conflicto ético planteados, es importante recordar:**

¿Qué hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación comprometido?

- Asume su papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que ha adquirido frente a la ciudadanía y el país.
- Siempre está dispuesto a ponerse en los zapatos de las personas, pues entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de su servicio y labor.
- Escucha, atiende y orienta a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Está atento siempre que interactúa con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presta un servicio ágil, amable y de calidad.
- Reconoce la importancia de su trabajo para contribuir a que la entidad le cumpla al país.

¿Qué **NO** hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación comprometido?

- No trabaja con una actitud negativa.
- No piensa que su trabajo como servidor es un “favor” que le hace a la ciudadanía y lo ve como un acto de compromiso y un honor.
- No asume que su trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- No ignora a los ciudadanos ni sus inquietudes.



Diligencia

➤ **Historia de integridad: La impresora de la oficina**

Alejandra es la encargada de hacer seguimiento al buen uso de los materiales de trabajo de su dependencia. Últimamente ha notado que el tóner de la impresora se termina más rápido de lo usual y observa que sus compañeros la utilizan para imprimir las tareas de sus hijos, los recibos de los servicios públicos de sus casas, las facturas de bancos y otros documentos personales.

Si bien Alejandra comprende que los recursos públicos son sagrados y que su función es vigilar el correcto uso de estos, no está segura si informar a su jefe el motivo por el cual se está gastando tanto tóner en esa dependencia, ya que delataría a sus compañeros, que quizá lo hacen sin la conciencia de afectar los recursos de la oficina.

Alejandra busca la oportunidad de informar a sus compañeros su hallazgo, les solicita realizar las impresiones y fotocopias de carácter personal en otro espacio, donde no se afecten los recursos de la oficina. También les manifiesta que, para cumplir con su deber, presentará un informe a la dirección administrativa explicando los motivos por los cuales se está acabando el tóner antes del tiempo normal. Con este comportamiento Alejandra demostró ser **diligente**.

Valores asociados

Diligencia
Probidad
Honestidad



Sabia qué, de acuerdo con el Decreto 262 de 2000, una de las funciones preventivas de la Procuraduría General de la Nación es la protección de los recursos públicos (incluyendo los recursos naturales) para garantizar los principios que rigen la función pública. Para lograr esto, los servidores de la Procuraduría deben asegurar el uso responsable de todos los recursos que se les ha puesto a su disposición, ¡incluso su propio tiempo!

Puede consultar el Decreto 262 de 2000 en:
https://www.procuraduria.gov.co/portal/relatoria_2018.page

➤ **Dilema ético**

Usted es enviado de comisión a un municipio cercano a su ciudad de residencia, por lo cual debe desplazarse en un vehículo oficial. En su recorrido usted recuerda que tiene que hacer un trámite personal en un lugar cercano al cual puede llegar fácilmente desviándose un poco de su ruta original, si le pide al conductor que lo lleve hasta ese sitio.

Como tiene el tiempo suficiente, desviarse no significaría un retraso para su llegada al municipio. Puede aprovechar, ganar tiempo y hacer su trámite o decidir hacerlo en su tiempo libre. **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

➤ **Conflicto ético**

Usted tiene una compañera que está pronta a pensionarse quien, en las últimas semanas, ha estado haciendo su trabajo a medias, muestra desinterés, inicia tarde y termina temprano su jornada laboral, entre otras cosas, tanto así que su supervisor ha decidido no delegarle más trabajo.

Usted cree que esa actitud no solo puede poner en riesgo la calidad y la eficiencia de los productos que se entregan en su área, sino que además tener dentro del equipo de su dependencia a una persona haciendo nada implica un mal uso de los recursos públicos. **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

➤ **A la luz de la historia, del dilema y el conflicto ético planteados, es importante recordar:**

¿Qué hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación diligente?

- Usa responsablemente los recursos públicos para cumplir con sus obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumple con los tiempos estipulados para el logro de sus labores. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Asegura la calidad en cada uno de los productos que entrega bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Siempre es proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente su labor y la de sus compañeros de trabajo.
- Hace uso adecuado de los equipos tecnológicos, sistemas de información, aplicativos y cualquier otra tecnología de la información y las comunicaciones a su disposición, necesarias para hacer más eficiente su trabajo.

¿Qué **NO** hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación diligente?

- No malgasta los recursos públicos.
- No posterga las decisiones ni actividades que dan solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de su cargo.
- No demuestra desinterés en sus actuaciones ante los ciudadanos ni los demás servidores públicos.
- No evade sus funciones ni responsabilidades por cualquier motivo.



Justicia

➤ Historia de integridad: Ana María y su segundo hijo

Ana María se encuentra aplicando para un cargo al interior de una Procuraduría Delegada. Su excelente desempeño y su impecable hoja de vida la ha llevado por distintos cargos en diferentes entidades del Estado.

En la entrevista para ocupar la vacante, Francisco –quien iba a ser supervisor de Ana María– le dijo: “Necesitamos alguien como tú, con tu empuje, tu proactividad y tu conocimiento. Estamos muy interesados en tu perfil y tu experiencia”. Ella le contestó que estaría encantada de poder trabajar en la Procuraduría y que podría comenzar lo más pronto posible. En la conversación que mantuvieron de forma tranquila y amena, Ana María (muy **honesta** y **transparente**) le comenta a Francisco que está a la espera de su segundo hijo.

Al día siguiente, Ana María recibe un correo electrónico de la secretaria de Francisco diciendo que se había pensado en otra persona (un hombre) para el cargo y le agradecen su participación en el proceso. Ana María reflexiona sobre la **injusticia** de la que acaba de ser sujeta por su condición y presenta una queja oficial ante la Procuraduría General de la Nación por la discriminación ocurrida, la cual es atendida y solucionada oportunamente.

Valores asociados

Respeto

Honestidad

Justicia

Transparencia



• **Sabía qué** la Resolución 210 de 2010 adopta la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación para los servidores de la Procuraduría General de la Nación, en donde se insta a estos a promover y transversalizar la perspectiva de género en sus acciones cotidianas, reconociendo a todas las personas como sujetas de derechos y así aplicar el principio constitucional de igualdad y no discriminación en todas sus intervenciones



• **Sabía que**, de igual manera, la Resolución 381 de 2012 dicta disposiciones para la articulación de los asuntos de mujer y género al interior de la Procuraduría General de la Nación, para que la vigilancia y garantía de los derechos de la mujer, las niñas y las adolescentes se cumplan efectivamente

Puede consultar las Resoluciones 210 de 2010 y 381 de 2012 en:
https://www.procuraduria.gov.co/portal/relatoria_2018.page

➤ Dilema ético

Usted es un servidor que resuelve trámites a la ciudadanía en su entidad. Normalmente el volumen de personas que solicitan estos procedimientos es bastante alto, por lo que se forman largas filas y la oficina se congestiona.

Un día, durante su jornada laboral, su mamá llega a la entidad a realizar un trámite que usted puede gestionar. El sistema de turnos indica que se encuentra a más de 20 turnos de ser asistida y, aunque la entidad se encuentra llena de personas, usted termina de atender a un ciudadano y tiene la oportunidad de darle prioridad a ella **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

➤ Conflicto ético

Su supervisor está indagando sobre una situación problemática que se presentó en la oficina y que comprometió a varios servidores. Sin embargo, solo escucha, considera y da por ciertas las versiones de aquellas servidoras y servidores que son cercanos o afines a él. Esto implica que tenga una versión parcial de los hechos. **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

➤ A la luz de la historia, del dilema y el conflicto ético planteados, es importante recordar:

¿Qué hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación justo?

- Toma decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en sus actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconoce y protege los derechos de cada persona, de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Toma decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

¿Qué **NO** hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación justo?

- No promueve ni ejecuta políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de las personas.
- No favorece el punto de vista de un grupo de interés, pues siempre en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- No permite que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en su criterio, toma de decisión y gestión pública.



Servicio

➤ Historia de integridad: Marcela en el archivo

Marcela es una profesional que trabaja en el archivo de la Procuraduría, donde disfruta y aprende todos los días de su trabajo. Aun cuando su trabajo no requiere relacionarse con ciudadanos, si requiere su gestión con otras dependencias y servidoras y servidores de la entidad.

A pesar de que muchos piensan que su función es nada más de apoyo, ella entiende que la gestión documental es estratégica para la entidad, por ello se siente orgullosa de su trabajo y lo hace con la mayor **responsabilidad** y **diligencia** posible.

Asimismo, tiene claro que a pesar de que no está en una posición directiva ni pertenece a una de las dependencias misionales, todas sus acciones tienen impacto en la manera en la cual la entidad presta su servicio, cumple su propósito y entrega sus bienes y servicios.

Ella recuerda particularmente la ocasión en la que un ciudadano solicitó acceder a información pública y, por el descuido de uno de sus compañeros, la información fue eliminada y no pudo ser entregada, lo cual conllevó a una serie de investigaciones y sanciones para los involucrados.

Por ello, sin importar la ausencia de relación directa de sus funciones con la misión de la entidad, ella tiene completa disposición para hacer su trabajo, porque recuerda que, sin este, la entidad tendría problemas para atender a los ciudadanos. Marcela entiende que está prestando un servicio a la ciudadanía y que, por ello, requiere de un comportamiento y una **actitud** especial.

Valores asociados

Servicio
Respeto
Justicia
Responsabilidad
Diligencia

Sabía qué el Manual de Atención al Ciudadano de la Procuraduría General de la Nación establece el protocolo de atención al ciudadano, donde se indica la manera como los servidores deben atender a los ciudadanos que acuden a la entidad

Este protocolo incluye, entre otras cosas, las siguientes:

- 1) Saludo de bienvenida: Buenos días / Buenas tardes.
- 2) Saludo de despedida: Señor / Señora, hasta luego.
- 3) La presentación del servidor.
- 4) La organización del puesto de trabajo.
- 5) Los protocolos de atención presencial, telefónica y virtual a los ciudadanos.
- 6) Los protocolos de atención con criterio diferencial.

Puede consultar el Manual en:

https://www.procuraduria.gov.co/portal/relatoria_2018.page

> Dilema ético

Usted ha estado trabajando en un informe por dos semanas, es jueves por la tarde y la fecha de entrega es el viernes en la mañana. Aunque su jornada laboral está por acabar y aún no ha terminado el informe, recuerda que tiene un compromiso especial para la noche: la celebración del aniversario de su matrimonio. Como se ha caracterizado por ser responsable y diligente con su trabajo, piensa en las posibles opciones que tiene: pedirle más tiempo a su jefe, trabajar en la madrugada, decirle a su pareja que lo espere o que reprogramen la celebración, o no entregar el informe. **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

> Conflicto ético

Una ciudadana le detiene a la entrada de la entidad para pedirle el favor que la oriente acerca un procedimiento que tiene que realizar ante esta. Usted no se encuentra en su oficina, el procedimiento no es de su área y la jornada laboral ya ha acabado. **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

> A la luz de la historia, del dilema y el conflicto ético planteados, es importante recordar:

¿Qué hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación?

- Tiene la completa disposición, atención y empeño para hacer su trabajo de la mejor manera posible entendiendo que, sin importar su cargo o su área de trabajo, sus acciones impactan en la calidad y eficiencia de la entidad.
- Entiende que ser servidora o servidor público es un honor y orgullo y, por tanto, da todo de sí para corresponder a ese honor y dignidad.
- Reconoce que trabaja para los ciudadanos, ya que estos son la razón de ser del servicio público.

- Tiene claridad sobre los productos, bienes o servicios que entrega la entidad.
- Facilita el entendimiento con el ciudadano, mediante el uso de lenguaje claro, así como un lenguaje corporal y tono de voz adecuados.

¿Qué **NO** hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación servicial?

- No piensa que su trabajo es caridad, es ayuda o es colaboración para los ciudadanos y sí que su trabajo es un deber que tiene que cumplir con los más altos estándares de calidad y eficiencia.
- No promueve actitudes o comportamientos que afecten la imagen de los servidores públicos o de la entidad.



Responsabilidad

> Historia de integridad: *El regalo de Juan Manuel*

Juan Manuel es un servidor de la Procuraduría que atiende algunas solicitudes de trámites de los ciudadanos. Su **diligencia** y **compromiso** a la hora de atender y servir a la ciudadana, le han valido para ser reconocido en múltiples ocasiones por sus colegas y por los mismos ciudadanos.

En una oportunidad una ciudadana, agradecida con Juan Manuel por haberle facilitado la realización de un trámite, decide regalarle una gallina. Este, sin entender las consecuencias de sus acciones, decide aceptar el regalo y llevárselo a su casa. Mientras tanto, otro ciudadano a la espera de ser atendido, observa la situación, se acerca a Juan Manuel y le dice que por favor le ayude con su trámite, que mañana le trae la gallina o cualquier otra cosa que le guste.

Juan Manuel, siguiendo los lineamientos del Manual de Atención al Ciudadano de la Procuraduría, le pide permiso al ciudadano para excusarse un momento, en el cual reflexiona sobre lo que acaba de suceder y comprende que recibir un regalo de cualquier persona por desempeñar sus funciones, así haya sido de sincero agradecimiento, puede haber comprometido su imparcialidad, **justicia** y **diligencia**. Por ello, siguiendo los lineamientos de integridad, Juan Manuel decide reportar ante su jefe el regalo que ha recibido y asume las consecuencias que esta decisión puede acarrear.



Sabía qué la Procuraduría General de la Nación está comprometida con el cumplimiento de la normatividad ambiental vigente y con el desarrollo de comportamientos ambientales responsables en sus servidores, enfocados en prevenir, controlar y minimizar los impactos negativos en el ambiente generados en su desarrollo misional, mediante la gestión racional y eficiente de los recursos y bienes destinados al funcionamiento de la entidad

Para ello, cuenta con una política ambiental orientada por los siguientes principios:

- *Ambiente verde*: que busca que todas las acciones y decisiones tengan un enfoque social y cultural y con ello reducir impactos ambientales negativos.
- *Excelencia para el éxito*: a través de la formación y asesoría a los servidores con calidad y compromiso con el fin de garantizar la eficiencia y eficacia del quehacer institucional.
- *Responsabilidad para la vida saludable*: encaminado a promover hábitos sanos y responsables para el beneficio de la naturaleza y la sociedad.

Puede consultar la política en:

<https://www.procuraduria.gov.co/relatoria/media/file/74%20RESOLUCION%20251%20de%202018.pdf>

> Dilema ético

A usted y a sus colegas le han sido asignadas una serie de actividades con unos plazos y productos específicos. Cerca a terminar esos plazos, su supervisor le expresa que como usted ya terminó y se encuentra al día con sus actividades, debería ayudarle a una de sus colegas que se encuentra atrasada a completar las suyas.

Usted sabe que si esas actividades no se completan en su totalidad se pone en riesgo la calidad, reputación y efectividad del área y de la entidad. Sin embargo, usted tenía planeado dedicar su tiempo a adelantar otras tareas que, si bien no son urgentes, si requieren bastante trabajo. Además, siente que los demás no deberían pagar por la ineficiencia de otras personas. **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

> Conflicto ético

Acaba de enterarse que el informe de gestión que se está preparando en su área sobre las actividades de la vigencia, va a omitir algunos datos que no muestran positivamente la gestión de la dependencia y que muestran problemas en implementación de programas y ejecución presupuestal.

Le indican que la directriz es que no se muestre nada que dañe la reputación de la entidad y que aunque la información debe estar disponible a todos los ciudadanos, quien quiera pedir esos datos se le entregan, pero que los mismos no se van a divulgar en un informe que es público. **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

> A la luz de la historia, del dilema y el conflicto ético planteados, es importante recordar:

¿Qué debe hacer un servidor de la Procuraduría General de la Nación responsable?

- Planifica adecuadamente sus actividades o sus labores. Las cosas que se hacen a la carrera o sin la adecuada planeación, siempre terminan mal.
- Se hace dueño de sus compromisos, sus tareas y sus actividades y responde por ellas de principio a fin.
- Toma las acciones necesarias desde la legalidad y la integridad, para lograr que sus compromisos se cumplan y así honrar su deber como servidor público.
- Se apropia de los resultados, buenos o malos, del cumplimiento de sus compromisos.

¿Qué **NO** debe hacer un servidor de la Procuraduría General de la Nación responsable?

- No oculta sus errores por miedo al castigo, en la medida que esto puede llevar a que no se puedan tomar las acciones correctivas inmediatas.
- No espera a que su supervisor le diga lo que tiene que hacer, es proactivo en sus labores.
- No hace sus labores, simplemente “porque hay que hacerlas”. Es consciente de la importancia de su trabajo dentro de la entidad.



Transparencia

> Historia de integridad: Bianca en la encrucijada

Durante los últimos tres años Bianca ha trabajado en la Procuraduría, vigilando a las entidades encargadas de implementar las políticas de inclusión de personas LGBTI en sociedad, en una función puramente técnica, que le ha valido el reconocimiento de sus pares y superiores en distintas oportunidades.

Recientemente ha sido nombrado un nuevo supervisor a cargo del área en la que está Bianca, quien tiene gran cercanía y afinidad con ciertos sectores políticos que manifiestan resistencia notoria a las políticas de inclusión de comunidades vulnerables. Bianca, que no está afiliada a ningún partido político y no comparte las posturas de la afiliación ideológica de su supervisor, teme que su trabajo esté en riesgo por las posiciones que expresa esa facción política.

En una oportunidad, Bianca y su supervisor entraron en una discusión sobre cómo proceder frente al acompañamiento a la población LGBTI en temas de inclusión económica. A pesar de que algunos de sus colegas le recomiendan ocultar sus posturas o incluso simular simpatía por las de su supervisor, Bianca sabe la importancia de ser **transparente** y mostrarse tal cual es, sobre todo cuando las posturas políticas pueden interferir con la labor de la entidad.

Por ello, sin entrar a debatir sus afinidades políticas, recuerda a su supervisor la importancia de ser **justos** en el trato a los otros y que, como servidores públicos, no se puede obrar de acuerdo con convicciones personales y muchísimo menos discriminar a alguien por cualquier motivo.



Sabía qué la Procuraduría General de la Nación, como órgano garante del acceso a la información pública en Colombia, cuenta con un manual de políticas y procedimientos para la protección de datos personales, cuyo objetivo es garantizar la protección efectiva de los datos personales de ciudadanos e interesados, que se recopilan, manipulan y conservan en desarrollo de sus funciones constitucionales y legales. Esta protección se promueve mediante:

- La definición de procedimientos para que interesados soliciten el acceso, inclusión, exclusión, corrección, adición, actualización y certificación de sus datos.
- La definición de lineamientos para los servidores de la entidad en recolección, almacenamiento, registro, uso o divulgación de datos.
- La limitación de posibilidades de divulgación, publicación o cesión de los datos de conformidad con las normas vigentes.

Puede consultar el manual en:

https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/190124_politica_proteccion_datos_pgn.pdf

> Dilema ético

A su poder llega información sobre un hecho de corrupción que involucra a la alta dirección de su entidad. Usted teme que divulgar esta información pueda poner en riesgo su trabajo, su vida o su integridad, e incluso la de sus seres más cercanos.

Al hablar con su supervisor, este le dice que es mejor que no revele esa información porque probablemente no va a pasar nada y sí, en cambio, se puede meter en un problema. Posteriormente, lo trasladan de área y le impiden el acceso a la información que manejaba. **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

➤ Conflicto ético

Una de sus colegas entorpece la labor de auditoría de la Oficina de Control Interno, limitándoles el acceso a la información necesaria e impidiéndoles la revisión de los archivos y los procesos, generando así confusión en su gestión. Ella se justifica argumentando que Control Interno es una “piedra en el zapato” y que no “dejan hacer nada”. Luego se entera que su colega tiene una investigación pendiente por no responder oportunamente derechos de petición de los ciudadanos. **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

➤ A la luz de la historia, del dilema y el conflicto ético planteados, es importante recordar:

¿Qué hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación transparente?

- Tiene claros los procedimientos y procesos que determinan sus labores dentro de la entidad, por lo que facilita su publicidad y entendimiento por parte de los ciudadanos.
- Es consciente que, como servidor, todas sus acciones están sujetas al escrutinio de la ciudadanía.
- Tiene claros los controles a los que está supeditado para el logro de sus acciones.
- Facilita el acceso a la información que está en su poder, control o custodia, incluso cuando no ha sido quien la ha producido.

¿Qué **NO** hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación transparente?

- No oculta sus actuaciones a los demás, incluso cuando sabe que se ha equivocado.
- No opone resistencia a los comentarios, aportes, críticas o sugerencias que los demás tengan sobre su labor, considerando que nadie es perfecto y todos tenemos oportunidad de mejorar cada día.
- No entorpece la labor de aquellos que hacen control o vigilancia a su labor.
- No pone obstáculos para limitar el acceso a la información pública de su entidad.



Probidad

➤ Historia de integridad: Gilberto y Cartagena

Gilberto es un servidor de la Procuraduría al cual le han asignado una comisión de servicios a la ciudad de Cartagena de Indias. Han pasado varios años desde la última vez que Gilberto estuvo en la ciudad y le gustaría aprovechar la comisión de servicios para quedarse unos días más y disfrutar del mar.

Aunque la duración de la comisión es de solo dos días, Gilberto considera decirle a su jefe que necesita dos días adicionales para hacer algunas visitas a otras entidades y consolidar mejor los reportes, para así obtener una prórroga y utilizar ese tiempo extra para hacer turismo. Él sabe que los soportes para justificar esa ampliación los puede conseguir fácilmente, ya que tiene varios amigos en esas entidades y que su jefe probablemente aprobará la solicitud.

Sin embargo, Gilberto recuerda la importancia de ser **probo** y coherente consigo mismo y piensa que si él como servidor de la Procuraduría y encargado de vigilar lo público no da ejemplo y malgasta los recursos públicos de esa manera, no estaría aportando al logro de un Estado más transparente. Por ello, desiste de su idea y cumple la comisión de servicios en los dos días programados.

Valores asociados

Probidad
Honestidad
Transparencia



Sabía qué la Procuraduría General de la Nación cuenta con una serie de lineamientos y directrices que regulan la solicitud, ejercicio y legalización de las comisiones de servicio para optimizar los recursos, asegurar la eficiencia y la transparencia de la gestión y facilitar el desplazamiento de los servidores a lugares distintos a sus lugares de residencia

Puede consultar los lineamientos y directrices en el siguiente enlace:
https://www.procuraduria.gov.co/portal/relatoria_2018.page

➤ Dilema ético

Usted tiene un colega que tiene asignado un computador portátil para sus labores dentro de la entidad y nota cómo este servidor se lo lleva todos los días para su casa, con la justificación de adelantar trabajo en las horas de la noche. Usted es consciente que en ese computador se guardan documentos públicos que es importante custodiar y proteger adecuadamente, para garantizar el acceso a la información y la gestión del conocimiento al interior de la entidad, y que su salida de la entidad representa un riesgo material en muchos aspectos.

Tiempo después le cuentan que ese servidor utiliza el computador portátil en su casa para que su hija haga las tareas, ya que no cuenta con un equipo de esos. Frente a esta situación: **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

➤ Conflicto ético

Usted se entera que su supervisora prefiere contratar consultores y empresas que tengan gerentes que hayan estudiado en la misma universidad donde ella hizo el pregrado, porque confía en los egresados de esta y sabe de su calidad técnica. **¿Usted qué haría? ¿Por qué?**

➤ A la luz de la historia, del dilema y el conflicto ético planteados, es importante recordar:

¿Qué hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación probo?

- Cuida los recursos públicos asignados a su cargo y entiende que no se vale utilizarlos para fines personales, bajo ninguna circunstancia.
- Administra los recursos públicos a su cargo con imparcialidad y neutralidad.
- Tiene claro que los recursos públicos, sin importar su naturaleza, su monto o su número, deben orientarse a responder a las necesidades de la ciudadanía.
- Reconoce que la probidad va más allá del manejo de los recursos públicos e involucra su integridad y rectitud en el actuar.

¿Qué **NO** hace un servidor de la Procuraduría General de la Nación probo?

- No promueve o utiliza los recursos públicos para un fin distinto al establecido.
- No privilegia ni da preferencias a alguien en el acceso y uso de los recursos públicos asignados a su cargo.

Institucionalización de la Política de Integridad de la PGN

3.1 Creación de una Oficina o Punto Focal de Integridad Institucional

Inspirar la integridad al interior de las organizaciones públicas requiere de un equipo responsable específico, permanente e incorporado a la estructura organizacional, que detente funciones claras para articular y coordinar acciones con otras dependencias de la entidad –especialmente con las oficinas de Planeación y Talento Humano–, encaminadas a promover y asegurar la cultura de la integridad dentro de la entidad.

En este sentido, la Procuraduría General de la Nación creará una oficina o punto focal que desarrollará estas funciones con enfoque estratégico, para hacer de la transformación de la cultura organizacional y la promoción de la integridad pública de la Procuraduría General de la Nación, el eje de su accionar.

Es preciso señalar que los procesos que encabece y desarrolle la Oficina o Punto Focal de Integridad Institucional serán diseñados con el uso de metodologías de participación efectiva de los servidores públicos de la entidad –tanto a nivel nacional como regional– y que promoverán la transparencia, la rendición de cuentas, el control social y la innovación metodológica y tecnológica, para la consolidación de una cultura de integridad pública representativa y funcional.

3.2 Elección del Comité de Ética

El Comité de Ética Institucional será el encargado de representar a los servidores públicos en la consolidación de la política de integridad pública institucional y el desarrollo de la cultura de integridad.

Para la elección de los integrantes de este comité es importante considerar, en primera instancia, a los candidatos reconocidos al interior de la entidad por su compromiso y liderazgo ético, así como por su identificación con los valores institucionales y su capacidad para aportar positivamente a la entidad y equipo de trabajo.

El comité será una instancia paralela y complementaria de la Oficina o Punto Focal de Integridad Institucional, por lo cual las dos contarán con responsabilidades inherentes al cumplimiento de sus funciones, no solo

ante la entidad sino también ante los servidores públicos y los ciudadanos. En consecuencia, su diseño e implementación involucra el desarrollo de un proceso abierto de elección de sus miembros –sin perjuicio de lo señalado anteriormente–, el cual comprenderá las siguientes fases:



3.3 Diseño de la Política Institucional de Integridad y sus herramientas complementarias

La Oficina o Punto Focal para la Integridad Institucional y el Comité de Ética tendrán a su cargo la estructuración de una serie de lineamientos, actividades, objetivos, metas e indicadores de integridad institucional, que identifiquen los intereses y la apuesta de la entidad y sus servidores a este respecto, plasmados en un *Plan Anual de Integridad Institucional*. Dicho plan será incorporado por la Oficina de Planeación a las diferentes herramientas de planeación estratégica y organizacional de la entidad.

Para la elaboración del plan se tendrán en cuenta también las recomendaciones de la Procuraduría Delegada para la Defensa del Patrimonio Público, la Transparencia y la Integridad, de acuerdo con las funciones otorgadas a esa dependencia en el literal **d)** del artículo primero de la Resolución 226 de 2018.

3.4 Instrumentos institucionales para promover y fortalecer la cultura de integridad

La Procuraduría General de la Nación se ha empeñado en fortalecer la cultura de la integridad pública para el logro de su misión, realizando amplios esfuerzos direccionados hacia la creación de una estructura institucional que dinamice la apropiación de la ética en el comportamiento de sus servidores. En este sentido, ha desarrollado varias herramientas de integridad, entre ellas, este Código de Integridad y el *Cuestionario de Identificación de Conflictos de Intereses (CICI)*.

En el proceso de institucionalización de la cultura de integridad al interior de la entidad, la Procuraduría General de la Nación ha identificado otro tipo de herramientas –que se relacionan a continuación–, que deben desarrollarse de acuerdo con los lineamientos de la política de integridad pública y las estrategias de la entidad:

- El Instituto de Estudios del Ministerio Público trabajará articuladamente con las demás instancias en el desarrollo de procesos de formación, capacitación y sensibilización de los servidores en estas temáticas.
- La Oficina de Talento Humano centrará sus esfuerzos en promover los temas de integridad pública en los espacios de inducción y reinducción a empleados de la Procuraduría General, a nivel regional y central.
- La Oficina de Comunicaciones participará en las discusiones que se generen respecto del desarrollo de estrategias de comunicación y gestión de redes sociales, para promover la ética y la integridad públicas con todos los actores del Ministerio Público, así como la participación ciudadana en esta temática.
- La Oficina de Sistemas se hará cargo de impulsar estrategias de innovación tecnológica, así como los procesos relacionados con adquisiciones y mantenimiento de equipos para el desarrollo de las iniciativas anteriormente señaladas.
- La Procuraduría Delegada para la Defensa del Patrimonio Público, la Transparencia y la Integridad deberá realizar recomendaciones para la promoción y el fortalecimiento de la cultura de integridad institucional, de conformidad con las funciones descritas en el literal **d)** del artículo primero de la Resolución 226 de 2018.



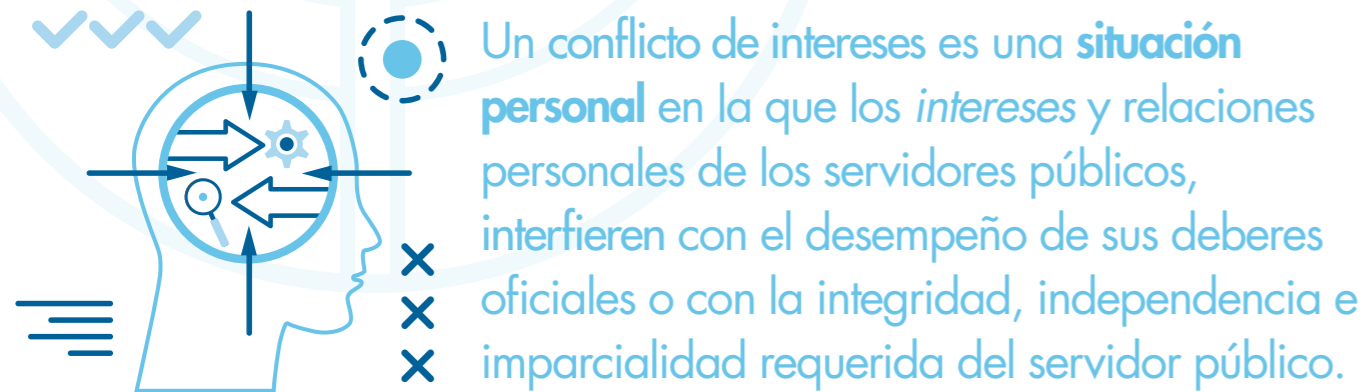
SECCIÓN II

Conflicto de intereses

Los servidores públicos deben considerar y garantizar los intereses públicos en el ejercicio de sus labores cotidianas, al privilegiar incansablemente la imparcialidad, el respeto por los derechos humanos, la eficiencia en el uso de los recursos públicos, la equidad y la justicia.

Normalmente, los intereses personales y los intereses públicos de los servidores no son excluyentes y, por el contrario, pueden complementarse en muchas ocasiones de manera satisfactoria.

Sin embargo, en algunas oportunidades los intereses personales de un servidor pueden contravenir los intereses públicos y poner en riesgo la objetividad, la integridad y la independencia con la que deben tomarse las decisiones en una entidad pública. Esta situación de choque de intereses es la que se denomina **conflicto de intereses**:



El Código Único Disciplinario⁹, en su artículo 40, lo define como una situación en la que "(...) el interés general, propio de la función pública, entra en conflicto con un interés particular y directo del servidor público" y frente a los que hay que tener claro que:

⁹ Ley 734 de 2002, derogada a partir del 1º de julio de 2021 por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019.

- Son situaciones que se pueden presentar en diversas ocasiones y que no son delitos *per se*.
- Son situaciones relativas a la ética e integridad y no necesariamente a la corrupción.
- Su identificación y gestión constituye un mecanismo de prevención y mitigación de los riesgos de corrupción al interior de la entidad.

En la búsqueda de una entidad más íntegra y transparente, la debida gestión de los conflictos de intereses juega un papel fundamental, dado que estas situaciones no son excepcionales en el servicio público y, cuando no son manejadas adecuadamente, pueden derivar en hechos de corrupción, faltas disciplinarias e ineficiencias administrativas. Las acciones o actuaciones del servidor que se encuentra ante un conflicto de intereses afectan tanto la credibilidad como la confianza de los ciudadanos en las instituciones oficiales y debilitan el Estado de derecho.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2005), los conflictos de intereses pueden clasificarse en *reales*, *potenciales* y *aparentes*, así:

Reales	Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular		
Ejemplo 1 Un servidor público hace parte del comité de contratación que elegirá el nuevo proveedor de internet para la entidad. Su hermano es socio de una de las tres empresas licitantes.	Ejemplo 2 Una servidora pública debe resolver sobre un caso disciplinario. Una de las partes involucradas es un primo de la servidora.	Ejemplo 3 Un servidor debe pronunciarse en un proceso en el que actuó anteriormente como asesor.	
Potenciales	Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro		
Ejemplo 1 Una servidora hace vigilancia a otras entidades públicas. Su hija acaba de casarse con el director de una de estas entidades.	Ejemplo 2 Un servidor está involucrado en los procesos de adquisición de insumos para la entidad. Al mismo tiempo, su esposa está considerando adquirir una papelería.	Ejemplo 3 El director de una entidad le regala una costosa botella de vino al recién llegado jefe de control interno para celebrar su nombramiento.	

Aparentes

Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

Ejemplo 1

Un servidor público se desempeña en el área de talento humano de la entidad, diseñando e implementando la política de bienestar. Su mejor amiga acaba de ser nombrada en un cargo en la misma entidad. El servidor no tiene injerencia o poder de decisión en los procesos de selección de la entidad.

Ejemplo 2

Una empresa invita a una servidora pública a participar en un evento en otra ciudad. La empresa cubriría los gastos asociados de la servidora. La empresa está sujeta a distintos procesos disciplinarios en la entidad.

Ejemplo 3

La licitación para la compra de computadores de una entidad se le adjudicó a la empresa en la que antes trabaja el jefe del área de sistemas.

La identificación y debida gestión de los conflictos de intereses al interior de una entidad empieza por cada uno de sus servidores. Para propiciar su comprensión y valoración, a continuación se desarrollan tres temáticas que abordan los aspectos principales relacionados con el desarrollo de este concepto, desde la perspectiva de la Procuraduría General de la Nación:

- 1) Un análisis de escenarios, situaciones y casos, útil como guía para que el servidor identifique los conflictos de intereses a los que se puede enfrentar en el ejercicio de sus labores, en forma más asertiva.
- 2) Un paso a paso de lo que un servidor íntegro de la Procuraduría General de la Nación debe hacer si se enfrenta a un posible conflicto de intereses, que le impida hacer parte de una actuación administrativa o un proceso de toma de decisión, y
- 3) La implementación del Sistema Interno de Identificación, Análisis y Gestión de los Conflictos de Intereses en la entidad.

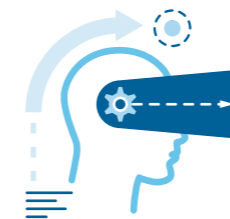
1

Conflictos de intereses: escenarios, situaciones y casos

Los servidores públicos deben comportarse de una manera especial bajo el sentido de lo público; sin embargo, como cualquier otro individuo, se pueden ver enfrentados a situaciones o dilemas que deben resolver teniendo como norte el cumplimiento de normas y las construcciones culturales de la sociedad. Un conflicto de intereses implica una inevitable confrontación entre los intereses privados del servidor y su deber público; pese a ello, otra de sus características fundamentales es que estas situaciones pueden ser prevenidas y gestionadas antes de que puedan transformarse en situaciones de corrupción.

Para lograr una adecuada identificación, análisis y gestión de los conflictos de intereses por parte de los servidores públicos se presentan, a continuación, cinco casos asociados a los escenarios que pueden derivar en conflictos de intereses, a partir de la tipificación de situaciones de conflicto de intereses realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública –según la normativa colombiana–, así como su análisis y la manera adecuada de gestionarlos, a manera de instrumento de reflexión para los servidores públicos.

Los servidores públicos de la Procuraduría General de la Nación deben familiarizarse con estos escenarios, con el fin de que cuenten con la suficiente capacidad para identificar un conflicto de intereses y el tipo de situación que lo puede generar, al igual que su análisis y adecuada gestión.



Escenario 1

> Intereses privados y actividades externas

Se relaciona con las actividades externas al servicio público que el servidor desarrolló o paralelamente desarrolla y todas aquellas actividades que adelantó como líder social, comunitario o miembro de sindicatos o partidos políticos. Incluye también las situaciones en las que el servidor público sea o haya sido socio deudor, acreedor o cuente con participación en empresas en el sector privado, o cuando posea bienes que pueden afectar la toma de decisiones en su trabajo oficial. En este escenario, se pueden identificar de manera enunciativa y no exclusiva, situaciones de conflictos de interés si:

- El servidor tiene o tuvo algún cargo, empleo o contrato con cualquier tercera parte interesada en una actuación administrativa que tiene a cargo.

- El servidor posee, administra, controla, custodia, tiene o ha tenido participación en bienes que se puedan ver afectados por decisiones o actuaciones administrativas del servidor.
- El servidor es socio, representante o apoderado de una sociedad de personas interesadas en la actuación administrativa que tiene a cargo.
- Dentro del año anterior, el servidor ha tenido interés directo o ha actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social, político o económico interesado en el asunto objeto de definición.
- Alguno de los interesados en la actuación administrativa es representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.



Caso: María y su casa de descanso

María es jefe de un área en la entidad en donde le compete tomar decisiones acerca de la eventual imposición de sanciones a empresas privadas que manejan recursos públicos. Su padre le dejó como herencia un predio rural que está próximo a valorizarse por la construcción de un puente y un túnel en la antigua vía de acceso a la región. Con esta expectativa, María decide invertir una suma importante de dinero para remodelar y ampliar la casa, y así vender la propiedad en condiciones más lucrativas, dado que estima que esta habrá de valorizarse sustancialmente. Pocos días después María encuentra que, dentro de uno de los procesos sancionatorios que lleva su área, aparecen involucrados los directivos y socios de la empresa responsable de la construcción del puente y del túnel.

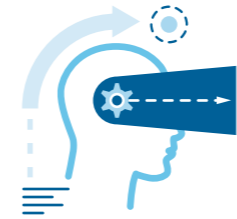
Preocupada por la situación, María examina el caso e inicialmente encuentra que no existiría mérito suficiente para sancionar a los directivos y socios de la citada empresa. No obstante, advierte que su eventual decisión puede estar o puede ser interpretada como sesgada, en virtud de los intereses particulares que tiene en la pronta construcción del puente y túnel mencionados.

Tipo de conflicto de intereses: **Potencial.**

Tipo de situación de conflicto de intereses: el servidor posee, administra, controla, custodia o tiene o ha tenido participación en bienes que se puedan ver afectados por decisiones o actuaciones administrativas del servidor.

Análisis: si bien María tiene intereses personales sobre el predio que le dejó de herencia su padre y entiende que librar de una sanción a los directivos y socios de la empresa responsable de la construcción del puente y del túnel de acceso a la región beneficiaría la valorización del predio, todavía no se encuentra en la situación en la que debe tomar una decisión. Sin embargo, si pudiera estarlo en el futuro, podría poner en riesgo su imparcialidad y podría estar anteponiendo sus intereses personales a los intereses públicos.

¿Cómo se debe gestionar?: María debe informarle a su jefe inmediato sobre los intereses que tiene y que podrían verse afectados por determinada decisión y, por tanto, declararse impedida para participar en el proceso sancionatorio. Igualmente, deberá comunicar de inmediato al Grupo de Monitoreo y Gestión de Conflictos de Intereses conformado al interior de la Procuraduría Delegada para la Defensa del Patrimonio Público, la Transparencia y la Integridad, al correo conflictodeintereses@procuraduria.gov.co, y deberá ser registrado en el formulario dispuesto en el SIGDEA dentro de los dos (2) meses siguientes al hecho o conflicto que se debe reportar.

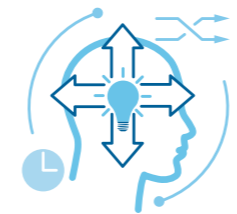


Escenario 2

Relaciones familiares

Hace referencia a las situaciones en las que las relaciones familiares, de sangre o políticas del servidor público pueden generar una afectación en su toma de decisiones en el trabajo oficial. Aquí, el término "familia" aplica para cónyuges o compañero o compañera permanente del servidor público; parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad¹⁰ o segundo de afinidad¹¹, civil o de crianza¹² del servidor público. En este escenario se pueden presentar situaciones de conflictos de interés –de manera enunciativa y no exclusiva– si el cónyuge, compañero o compañera permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil del servidor público:

- Tiene interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- Es curador o tutor de una persona interesada en el asunto o decisión.
- Tiene relación con alguna de las partes interesadas en un asunto o decisión.
- Es socio, representante o apoderado en sociedades de personas de alguna de las personas interesadas en una actuación administrativa.
- Tiene litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales con cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
- Tiene decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver
- De manera semejante, esta situación se puede presentar si el servidor es heredero o legatario de alguna de las partes interesadas en la actuación administrativa, asunto o decisión.



Caso: José en la encrucijada

José, en desarrollo de sus funciones como servidor público, debe intervenir dentro de un proceso judicial que se desarrolla ante la jurisdicción penal militar. José estudia el caso de un allanamiento a un inmueble por parte de una patrulla militar que perseguía una banda de secuestradores, operativo en el que resultó muerto un ciudadano, respecto de quien se tiene duda acerca de si estaba armado y si pertenecía o no al citado grupo delincuencia.

José observa que el oficial al mando de la patrulla tiene el mismo nombre del esposo de su cuñada. Verifica la información con su cuñada y ella le confirma que, en efecto, se trata de su esposo y que le alegra mucho que José esté a cargo del asunto porque sabe que es un funcionario justo y honesto y que "le recomienda" el caso de su marido. José sabe que su concuñado es un oficial de carrera con una hoja de vida impecable.

Aunque llegue a estar basada en las pruebas recaudadas, a José le parece que pedir la absolución de su concuñado pueda estar o considerarse sesgada, por el interés que tendría en favorecer a quien resulta ser un familiar suyo, de acuerdo con la ley.

¹⁰ Abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos, sobrinos, tíos y primos del servidor.

¹¹ Suegros, cuñados, sobrinos y primos del cónyuge o compañero o compañera permanente del servidor.

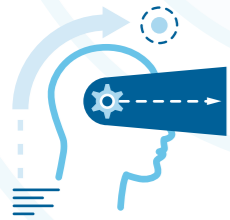
¹² Padres adoptantes o hijos adoptivos del servidor.

Tipo de conflicto de intereses: **Real**.

Tipo de situación de conflicto de intereses: el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, tiene interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.

Análisis: el caso en el que se encuentra José puede considerarse como un conflicto de intereses real ya que, al momento de tomarse la decisión, existe una relación familiar entre el servidor y una de las partes involucradas en la actuación administrativa, que puede parcializar o sesgar la acción.

¿Cómo se debe gestionar?: José debe informarle a su jefe inmediato que existe una relación familiar con el oficial involucrado en el proceso judicial y, por tanto, declararse impedido para tomar una decisión frente al proceso. Igualmente, deberá comunicar de inmediato al Grupo de Monitoreo y Gestión de Conflictos de Intereses conformado al interior de la Procuraduría Delegada para la Defensa del Patrimonio Público, la Transparencia y la Integridad, al correo conflictodeintereses@procuraduria.gov.co, y deberá ser registrado en el formulario dispuesto en el SIGDEA dentro de los dos (2) meses siguientes al hecho o conflicto que se debe reportar.

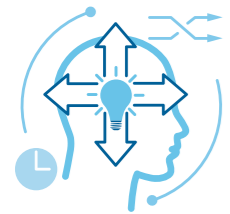


Escenario 3

➤ Relaciones personales

Se presenta cuando las relaciones de amistad íntima o enemistad grave con otra persona pueden afectar su capacidad de toma de decisiones. En este escenario se pueden presentar situaciones de conflictos de interés –de manera enunciativa y no exclusiva– si:

- El servidor tiene relación de amistad íntima o enemistad grave con alguna de las partes interesadas en un asunto o decisión, su representante o su apoderado.
- El servidor tiene relación con las partes interesadas en el asunto.
- El servidor es curador o tutor de una persona interesada en un asunto o actuación administrativa.
- El servidor tiene litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales con cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
- Alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado ha formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes o después de iniciarse la actuación administrativa, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.
- El servidor ha sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.



Caso: Sara y su vecino

Sara ha sufrido de acoso permanente por parte de un vecino suyo, quien dice estar enamorado de ella. La sigue asiduamente por las calles, le hace frecuentes llamadas telefónicas e inclusive la abordó e intentó besarla en una oportunidad y, ante su rechazo, la golpeó, por lo cual ella le puso una denuncia penal. El juez a cargo del proceso ha conminado a su agresor para que evite todo contacto con ella, sin embargo este persiste en su actitud, lo cual ha obligado a Sara a buscar asesoría psiquiátrica.

Para su mayor sorpresa, un buen día Sara, quien es servidora pública, encuentra que dentro de un expediente sancionatorio a su cargo aparece su agresor como principal responsable de una conducta indebida contra el servicio público. Sara observa que todas las pruebas conducen a dictaminar que se le aplique una sanción de la mayor entidad, por lo que se da a la tarea de elaborar la resolución sancionatoria. Sin embargo, a lo largo del proceso de redacción toma conciencia de que las palabras que está empleando para calificar la correspondiente conducta disciplinable son bastante fuertes y superan el rigor que habitualmente utiliza en casos similares.

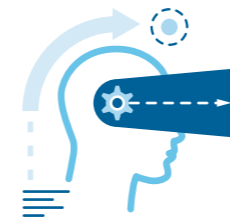
A Sara le preocupa que la sanción disciplinaria, aunque llegue a estar basada en las pruebas recaudadas, pueda estar influenciada o se de lugar a pensar que estuvo determinada por la animadversión que obviamente siente contra su agresor.

Tipo de conflicto de intereses: **Real**.

Tipo de situación de conflicto de intereses: el servidor tiene relación de amistad íntima o enemistad grave con alguna de las partes interesadas en un asunto o decisión, su representante o su apoderado.

Análisis: el caso en el que se encuentra Sara puede considerarse como un conflicto de intereses real ya que, la decisión de la servidora puede verse influida por la relación de enemistad que mantiene con su vecino y no responder a la objetividad, imparcialidad y justicia que debe primar en el servicio público.

¿Cómo se debe gestionar?: Sara debe informarle a su jefe inmediato que existe una relación de enemistad con su vecino y que mantiene un proceso judicial con este; por tanto, declararse impedida para tomar una decisión frente al proceso, cuanto antes. Igualmente, deberá comunicar de inmediato al Grupo de Monitoreo y Gestión de Conflictos de Intereses conformado al interior de la Procuraduría Delegada para la Defensa del Patrimonio Público, la Transparencia y la Integridad, al correo conflictodeintereses@procuraduria.gov.co, y deberá ser registrado en el formulario dispuesto en el SIGDEA dentro de los dos (2) meses siguientes al hecho o conflicto que se debe reportar.



Escenario 4

➤ Obsequios, beneficios y hospitalidad

Se presenta cuando los servidores públicos han recibido regalos, promesas de regalos o el ofrecimiento de un beneficio futuro por parte de partes interesadas en su labor en la administración pública. En este escenario se pueden presentar situaciones de conflictos de interés –de manera enunciativa y no exclusiva– si:

- El servidor solicita o ha solicitado, ofrece o ha ofrecido, recibe o ha recibido dádivas, agasajos, regalos, favores de cualquier tipo, incluyendo sexuales o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos o cualquier otro beneficio incluyendo dinero, de cualquier parte interesada en un asunto o actuación administrativa.



Caso: Pedro, la canoa y las aves

Pedro es auxiliar del área de talento humano de la entidad. En desarrollo de sus funciones, debe examinar la hoja de vida de los aspirantes que van a ingresar a laborar, calificarlas según una tabla de medición de méritos y presentarle a su jefe los resultados. Por lo general, la persona escogida por su superior jerárquico es aquella que Pedro señala, pues en su trabajo siempre ha demostrado compromiso y responsabilidad.

Una mañana, Pedro tiene un encuentro aparentemente fortuito con un vecino suyo, quien se muestra especialmente efusivo con él y lo invita a almorzar. Durante el almuerzo su vecino descubre que tienen muchos gustos y aficiones en común, por lo cual lo invita a acampar y pasar un fin de semana al aire libre, con actividades de canotaje y avistamiento de aves, en compañía de su esposa y su hijo.

Cuando regresa de este viaje Pedro encuentra que, dentro de las hojas de vida que debe examinar, calificar y presentar para selección por parte de su jefe, está la de su vecino, a la que le correspondería una muy buena calificación, según observa de primera mano.

A Pedro le preocupa que la propuesta de candidatos, aunque llegue a estar basada en juiciosa evaluación de méritos, pueda estar determinada o pueda dar lugar a pensar que estuvo determinada por el agradecimiento que le tiene a su vecino por las atenciones que le ha hecho.

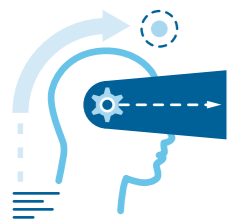
Ponderación

Tipo de conflicto de intereses: **Aparente.**

Tipo de situación de conflicto de intereses: el servidor solicita o ha solicitado, ofrece o ha ofrecido, recibe o ha recibido dádivas, agasajos, regalos, favores de cualquier tipo, incluyendo sexuales o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero de cualquier parte interesada en un asunto o actuación administrativa.

Análisis: el caso en el que se encuentra Pedro puede considerarse como un conflicto de intereses aparente, ya que el servidor no estaba en condición de aceptar el viaje (dádivas), puesto que ello podría derivar en un potencial conflicto de intereses y dar lugar a que su decisión sea cuestionada, en un futuro.

¿Cómo se debe gestionar?: Pedro debe informarle a su jefe inmediato del viaje que ha tomado y, por tanto, declararse impedido para tomar una decisión frente al proceso. Igualmente, deberá comunicar de inmediato al Grupo de Monitoreo y Gestión de Conflictos de Intereses conformado al interior de la Procuraduría Delegada para la Defensa del Patrimonio Público, la Transparencia y la Integridad, al correo conflictodeintereses@procuraduria.gov.co, y deberá ser registrado en el formulario dispuesto en el SIGDEA dentro de los dos (2) meses siguientes al hecho o conflicto que se debe reportar.



Escenario 5

➤ Información privilegiada y conocimiento previo

Se presenta cuando los servidores tienen acceso a información privilegiada sobre el asunto o actuación administrativa, interés particular o conocimiento sobre estas, lo cual puede afectar la imparcialidad, neutralidad y equidad de las decisiones públicas. En este escenario se pueden presentar situaciones de conflictos de interés –de manera enunciativa y no exclusiva– si el servidor:

- Tiene acceso información o propiedad de la entidad y a la cual otros no tienen acceso, la cual puede ser utilizada para beneficio personal o de una de las partes interesadas en un asunto o actuación administrativa.
- Tiene interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- Con capacidad de decisión, ha conocido del asunto con anterioridad.
- Ha dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de esta, o ha intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (no tendrán el carácter de

concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).

- Ha proferido la decisión que está sujeta a su revisión.



Caso: Esteban y la compra de implementos de aseo

Esteban trabaja en la Secretaría General, apoyando los procesos de contratación que se realizan, mes a mes entre otros, para la adquisición de insumos de papelería, aseo y tecnología para la entidad y sus distintas dependencias. Su labor consiste en procesar todas las licitaciones de las empresas a concursar y por ello cuenta con información sobre los proponentes a la que nadie más tiene acceso.

Las empresas que han conseguido los contratos y que le han provisto de estos insumos a la entidad en los últimos años ofrecen sus servicios a costos competitivos y sus productos son de gran calidad.

Ricardo, padre de Esteban, acaba de comprar un negocio de producción, distribución y comercialización de productos de aseo institucionales como jabones, detergentes, limpiadores y demás, y está interesado en contratar con el Estado. Por eso, le pide a su hijo que le proporcione información sobre los precios propuestos por las empresas licitantes para él poder disminuir los costes de su empresa y poder competir.

Esteban sabe que la entidad está implementando una política de austeridad y que una propuesta con menores costos implicaría un gran ahorro de dinero público, en el mediano y largo plazo. Sin embargo, sabe que brindar esa información puede vulnerar el derecho de las empresas a la libre competencia y que tomar una decisión que beneficie a un familiar cercano puede no ser bien vista.

Tipo de conflicto de intereses: **Potencial.**

Tipo de situación de conflicto de intereses: el servidor tiene acceso información o propiedad de la entidad y a la cual otros no tienen acceso, y que puede ser utilizada para beneficio personal o de una de las partes interesadas en un asunto o actuación administrativa

Análisis: el caso en el que se encuentra Esteban puede considerarse como un conflicto de intereses potencial, ya que el servidor no está en condición de decidir si el ahorro de recursos justifica o no tal comportamiento; adicional a lo anterior, Esteban se vería beneficiado si su padre llegase a ganar la licitación. Aunque en este momento no hay ningún proceso abierto y Esteban no tiene que tomar una decisión, en el futuro esta situación puede derivar en un conflicto de intereses real y dar lugar a que su decisión sea cuestionada.

¿Cómo se debe gestionar?: Esteban no debe darle información que no sea pública a su padre. En caso de que Ricardo quiera participar de los procesos licitatorios de la entidad, Esteban debe informar a su jefe, declarar el conflicto de intereses y declararse impedido. Igualmente, deberá comunicar de inmediato al Grupo de Monitoreo y Gestión de Conflictos de Intereses conformado al interior de la Procuraduría Delegada para la Defensa del Patrimonio Público, la Transparencia y la Integridad, al correo conflictodeintereses@procuraduria.gov.co, y deberá ser registrado en el formulario dispuesto en el SIGDEA dentro de los dos (2) meses siguientes al hecho o conflicto que se debe reportar.

Ponderación

¿Qué debe hacer un servidor público de la Procuraduría General de la Nación ante un conflicto de intereses?

2.1 Identificación, reporte y gestión de los conflictos de intereses en la Procuraduría General de la Nación

Si usted es un servidor público de la Procuraduría General de la Nación y se encuentra ante una situación en la que considera que sus intereses personales pueden interferir con los intereses de lo público, ya sea en una actuación administrativa o proceso de toma de decisión en el que usted participa en determinado momento, inicialmente absténgase de realizar alguna elección y siga los siguientes pasos:

Pasos para la identificación y gestión de conflictos de intereses

PASO

Reflexione y analice la situación que puede estar generando un conflicto de intereses.

PASO

Identifique el tipo de conflicto de intereses en el que se encuentra.

PASO

Gestione adecuadamente el conflicto de intereses.

PASO 1

Reflexione y analice la situación que puede estar generando un conflicto de intereses

El servidor público que considere que se encuentra ante un posible conflicto de intereses debe revisar si alguno de los escenarios y situaciones mencionados en el apartado anterior se relaciona con la circunstancia en la que se encuentra en ese momento.

Si efectivamente se siente relacionado con uno o varios de los escenarios, situaciones o afines descritos en el capítulo anterior, deberá continuar con el Paso 2.

Frente a cualquier situación que le genere duda, el servidor deberá acudir ante su jefe inmediato, supervisor, superior jerárquico o ante el Comité de Ética establecido al interior de la Procuraduría General de la Nación.

PASO 2

Identifique el tipo de conflicto de intereses en el que se encuentra

Una vez el servidor ha comprendido el concepto de “conflicto de intereses” y cuenta con claridad sobre los escenarios que pueden derivar de estos, debe identificar si efectivamente se encuentra en uno. Este es un ejercicio individual de comprensión, autoevaluación y autorreflexión, el cual puede ser apoyado y fortalecido por instrumentos que faciliten a los servidores públicos actuar de conformidad con los valores y lineamientos éticos institucionales de la Procuraduría General de la Nación, como lo es el *Cuestionario de Identificación de Conflictos de Intereses (CICI)* de esta entidad.

En caso de que aún no tenga claridad sobre si su situación puede ser considerada como un conflicto de intereses, deberá buscar apoyo del Comité de Ética de la Procuraduría General de la Nación para recibir guía sobre sus dudas.

PASO 3

Gestione adecuadamente el conflicto de intereses

Sin importar si el conflicto es real, potencial o aparente, el servidor deberá informar, declarar la situación y abstenerse de tomar una decisión o involucrarse en el asunto que generó el conflicto de intereses.

Cuando un servidor público de la Procuraduría General de la Nación ha identificado que ciertamente se encuentra ante un conflicto de intereses, debe cumplir el siguiente proceso:

- 1) *Apartarse del asunto o decisión que da lugar al conflicto de intereses.* El servidor no solo debe evitar seguir adelantando actividades o tomado decisiones, sino también dejar de inmiscuirse en ellas cuando le han sido delegadas a terceros.
- 2) *Informar sobre el conflicto de intereses.* El servidor público debe informar, de manera inmediata, clara y precisa, que se encuentra ante un conflicto de intereses.
- 3) *Declarar el conflicto de intereses.* El servidor público que se encuentra en un conflicto de intereses debe declararlo ante la instancia correspondiente.
- 4) *Esperar por la respuesta.* El servidor público debe adherirse a la respuesta en la que se le comunica la aceptación o no del impedimento. En caso que se acepte que hay conflicto de intereses, la entidad procederá a designar un servidor público que se encargue de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de intereses, en su reemplazo.

Para finalizar, es importante señalar que:

Los **conflictos de intereses** que NO son gestionados oportuna y debidamente están separados por una delgada línea de comportamientos que pueden tener **consecuencias disciplinarias**, penales e incluso llegar a ser considerados como actos de corrupción.

2.2 Declaración Proactiva de Conflictos de Intereses: Sistema de Identificación y Reporte de la Procuraduría General de la Nación

De conformidad con el numeral 9 del artículo 277 de la Constitución Política, el Procurador General de la Nación puede exigir a los funcionarios públicos la información que considere necesaria. En ese mismo orden de ideas, por mandato constitucional se señala que la Procuraduría General de la Nación debe velar por la integridad y la transparencia. Así las cosas, y conscientes de que el adecuado abordaje de los conflictos de intereses está plenamente relacionado con el fortalecimiento de la integridad en la gestión de lo público, la entidad ha construido un **Sistema de Identificación, Análisis y Gestión de los Conflictos de Intereses**, interno y confidencial, que se activa con la declaración y registro proactivo de los funcionarios de la entidad.

Dicho sistema, aprobado mediante directiva emitida por el Procurador General de la Nación, se inicia con un formulario de registro de datos diseñado para reportar posibles situaciones de conflicto de intereses, ubicado en la plataforma SIGDEA. Si bien este formulario no tiene fines de publicidad, está alineado con las finalidades de la Ley 2013 de 2019. Así mismo, los servidores que, por su rango, tienen la obligación de publicidad establecida por dicha ley, también deben hacer las notificaciones del caso al Sistema Interno de la PGN.

Es evidente, entonces, que mientras la Ley 2013 de 2019 establece la obligación de hacer un registro de conflicto de intereses a distintos tipos de servidores públicos y otros sujetos obligados, a efectos de darles publicidad a tales eventos, el Sistema Interno de la Procuraduría General de la Nación persigue, por su parte, constituirse como una medida de transparencia que permita hacer una gestión adecuada de los conflictos de intereses, para reducir el riesgo de actos indebidos en el cumplimiento misional de la entidad, además del fortalecimiento del control interno y el control ciudadano.

La Procuraduría General de la Nación está convencida de que estas acciones de transparencia, lideradas por la Procuraduría Delegada para la Defensa del Patrimonio Público, la Transparencia y la Integridad, se constituirán en ejemplo para las demás instancias estatales y contribuirán al fortalecimiento de la legitimidad de la entidad ante la ciudadanía, última destinataria del servicio público.



Acta de compromiso con la integridad

En la ciudad de _____, a los ____ días del mes de _____ de _____, por medio de la presente yo, _____, identificado (a) con Cédula de Ciudadanía n.º _____ de _____, servidor (a) de la Procuraduría General de la Nación, hago constar que he leído y entiendo el **Código de Integridad de los servidores de la Procuraduría General de la Nación**, el **Plan Estratégico Institucional** y las funciones establecidas para el cargo en que me posesiono, según el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales, y me comprometo a actuar conforme a los valores de **honestidad, respeto, diligencia, compromiso, justicia, servicio, responsabilidad, transparencia y probidad**, así como a los principios que estos representan.

Al comprometerme con el **Código de Integridad de los servidores de la Procuraduría General de la Nación**, sé que contribuyo a enaltecer el servicio público para así brindar un mejor servicio a la ciudadanía, garantizar los fines del Estado y promover la garantía de los Derechos Humanos.

Como servidor(a) público(a) de la Procuraduría General de la Nación, asumo el compromiso de coadyuvar a construir con mi trabajo un mejor país, en el que se garantice una sociedad más justa y equitativa, respetando el cumplimiento de los principios adoptados por la entidad.

Atentamente,

Firma: _____

Nombre: _____

C.C. n.º: _____



- > Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR-UNHCR (1° de septiembre, 2017). Valores humanos: lista de los 7 más importantes. UNHCR-ACNUR. Recuperado de: <https://eacnur.org/blog/valores-humanos-lista-los-7-mas-importantes-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/>.
- > Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) (2017). *Código de Integridad - Valores del Servicio Público*. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>.
- > Olano García, H. A. (2000). *Constitución Política de Colombia e Historia Constitucional*. Bogotá D.C.: Doctrina y Ley Ltda.
- > Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2005). *Managing Conflict of Interest in the Public Sector*. Paris: OCDE. Recuperado de: <https://www.oecd.org/publications/managing-conflict-of-interest-in-the-public-sector-9789264018242-en.htm#:~:text=This%20Toolkit%20focuses%20on%20specific,compromised%20by%20conflicts%20of%20interest>.
- > Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2017). Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública. París: OCDE. Recuperado de: <http://www.oecd.org/gov/ethics/recomendacion-sobre-integridad-es.pdf>.
- > Putnam, R. (1993). The prosperous community. Social capital and public life. *The American Prospect*, 4(13), 35-42.
- > United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) (2019). *Integridad y Ética. Módulo 4 - Liderazgo Ético. Educación para la Justicia - Serie de módulos universitarios*. Viena: Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_4_-_Ethical_Leadership_-_Spanish.pdf.
- > United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) (2004). *Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción*. Nueva York: UNODC. Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163_S.pdf.



- > ¿Es legal?
- > ¿Cumple con las normas de la entidad?
- > ¿Es consistente y coherente con los valores y principios de los servidores de la Procuraduría General de la Nación?
- > ¿Qué aprendizajes puedo extraer de otra situación anterior similar?
- > ¿La información que tengo para tomar la decisión está completa?
- > ¿Cuál es mi propósito con esta decisión?
- > ¿He consultado con los implicados en la decisión?



- > ¿Comprendo qué consecuencias tendrá mi decisión? ¿Puedo asumirlas?
- > ¿Conozco los riesgos que implica la decisión que tomaré?
- > ¿Qué pensarían mis familiares, amigos y personas ejemplares que conozco de esta decisión?
- > En caso de tomar la decisión equivocada: ¿el daño sería irreversible o lo puedo reparar?
- > ¿Qué gano y qué pierdo con mi decisión?



- > ¿Tengo otras opciones?
- > ¿Cuál es la opción más beneficiosa para todos los implicados?
- > ¿Identifico un choque de valores en mi decisión? ¿Puedo armonizarlos? ¿Cuál debe prevalecer?
- > Una vez tomada la decisión: ¿cómo me siento al respecto?



Decálogo del servidor virtuoso

1 Siempre diré la verdad, incluso cuando haya cometido errores.

2 Soy amable todos los días, trato con igualdad y equidad a las personas.

3 Soy consciente que ser servidora o servidor público es un honor y un orgullo que requiere dar lo mejor de mí en todo momento.

4 Cumpro con mis deberes y mis obligaciones oportunamente, con calidad y haciendo uso eficiente de los recursos del Estado.

5 Soy imparcial en mí actuar.



6 Estoy siempre presto a atender a los ciudadanos adecuadamente para garantizar sus derechos.

7 Solo yo soy responsable de las decisiones y de las acciones que realizo y por ello me acojo a las consecuencias.

8 No oculto mis actuaciones de los demás.

9 Vigilo que los recursos asignados a mi cargo se utilicen adecuadamente.

10 Soy un servidor ejemplar y mis acciones dan cuenta de mis convicciones.