

Código de Integridad del Servidor Público Colombiano

MUSEO CASA DE LA MEMORIA – MCM



Los servidores públicos somos personas con vocación y compromiso, trabajamos para servir a los que nos necesitan, bajo los criterios de legalidad y enfoque diferencial.

Practícalo todos los días.

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO	6
ACTORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	6
Directivos	6
Funcionarios y Empleados.....	7
Visitantes y Comunidad	7
Organismos de Control	7
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN	8
COMPROMISO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUSEO CASA DE LA MEMORIA EN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	9
1. Responsabilidad y Transparencia.....	9
2. Integridad y Honestidad.....	9
3. Compromiso con el Servicio Público	9
4. Respeto y Justicia	10
5. Diligencia y Eficiencia	10
6. Lealtad Institucional.....	10
Implementación y Seguimiento del Compromiso	10
ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	11
APLICABILIDAD	11
LOS VALORES Y LA INTEGRIDAD	14
1. HONESTIDAD	15
2. RESPETO	16
3. COMPROMISO.....	17
4. DILIGENCIA	18
5. JUSTICIA.....	19
MARCO NORMATIVO	21

PARTICIPACIÓN Y APORTES A LA GESTIÓN POR PARTE DEL MUSEO CASA DE LA MEMORIA	23
Valor	
1. RESPONSABILIDAD	23
Compromisos que hacen referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	
1. COMPROMISO CON LA VIDA Y CON EL MEDIOAMBIENTE	24
2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	24
3. COMPROMISO CON LA REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	24
4. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	24
5. COMPROMISO CON LA PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE	24
Principios establecidos en el Modelo Integrado de Planificación y Gestión:	25
1. INTEGRIDAD	25
2. TRANSPARENCIA	25
3. CONFIANZA	25
DIRECTRIZ Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	27
CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	27
TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERESES	28
¿QUÉ SE DEBE HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES?	28
LÍNEA DE DENUNCIAS INTERNAS	29
GLOSARIO	30
REFERENCIAS	34

INTRODUCCIÓN

El Código de Integridad del Servidor Público Colombiano es un conjunto de directrices y principios éticos que guían el comportamiento y las acciones de los servidores públicos en Colombia. Su propósito es garantizar que las acciones se realicen de manera ética, transparente y orientadas al servicio del bien común y el interés general. Este código busca establecer pautas claras sobre cómo debe ser el comportamiento en el ejercicio de la labor pública y fomentar la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas a través de la promoción de valores fundamentales como el respeto, la honestidad, la justicia, el compromiso, la diligencia, la responsabilidad y la lealtad.

Es por esta razón que el Museo Casa de la Memoria adopta a través de la Resolución 052 de julio de 2024 dicho Código.

El Código de Integridad tiene como objetivos:

- Orientar las actuaciones y proveer una guía clara para que los servidores públicos sepan cómo comportarse en el ejercicio de sus funciones, asegurando que sus acciones sean coherentes con los principios y valores éticos.
- Fomentar la transparencia y la honestidad en la gestión pública, previniendo prácticas corruptas y asegurando que los recursos públicos se utilicen de manera adecuada.
- Fortalecer y aumentar la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas al demostrar que los servidores públicos actúan con integridad y responsabilidad.
- Mejorar la calidad del servicio, garantizando que se preste con eficiencia, eficacia y calidad, siempre en beneficio de la comunidad.

Por consiguiente, este Código servirá de guía para establecer cómo deben actuar los integrantes del Museo Casa de la Memoria, así como su responsabilidad en la generación de resultados para el cumplimiento de la misión institucional y el mejoramiento continuo del servicio que prestan.

Por tal motivo, los integrantes del museo deben seguir las directrices emanadas en el presente código y demostrar con su comportamiento la adopción y aplicación de los valores institucionales. Así, se generarán actos de integridad que contribuirán a la eficiencia y transparencia del Museo, logrando resultados que mejoren, por consiguiente, la calidad de vida de la comunidad.

Desde un enfoque preventivo, la implementación del Código de Integridad del Servidor Público Colombiano permitirá a los servidores públicos desempeñar sus funciones y actividades con respeto, honestidad, justicia, compromiso, diligencia, responsabilidad y lealtad. Estos valores deben ser asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos en todos los niveles y procesos, atendiendo al principio del interés general y el bien común, conforme a los postulados y mandatos de la Constitución.

OBJETIVO

Establecer un marco ético y de comportamiento profesional para los servidores públicos del Museo Casa de la Memoria que propenda por la transparencia, responsabilidad y compromiso en sus acciones, fortaleciendo la confianza de la comunidad y asegurando la calidad y eficiencia en el cumplimiento de la misión institucional.

ACTORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Estos actores colaboran para asegurar que el Museo Casa de la Memoria opere de manera ética y eficiente, promoviendo la confianza de la ciudadanía en sus actividades y servicios.

Directivos

- Dirigen y supervisan la implementación del código.
- Promueven los valores y principios éticos en toda la institución.

Funcionarios y Empleados

- Cumplen con las directrices del código.
- Actúan con integridad, responsabilidad y transparencia en sus funciones.

Visitantes y Comunidad

- Participan activamente en la vigilancia y evaluación de la gestión del museo.
- Contribuyen a la mejora continua del servicio mediante sus opiniones y observaciones.

Organismos de Control

- Supervisan y evalúan el cumplimiento del código.
- Garantizan que los recursos públicos se utilicen adecuadamente.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

La Subdirección Administrativa será la responsable de establecer los mecanismos de seguimiento que permitan medir la gestión ética de sus servidores públicos, con el objetivo de presentar anualmente al Comité de Gestión y Desempeño los resultados de la apropiación del Código de Integridad, para las recomendaciones que fortalezcan la interiorización de los valores y directrices éticas en los servidores y colaboradores de la entidad.

Con esta medida, se posibilita la creación de un ambiente laboral que promueva dichos valores éticos, los cuales influyen en el buen desarrollo de la entidad y en el incremento de la confianza de la ciudadanía.

Adicionalmente, se tendrá presente el Código en las actividades de sensibilización, inducción o reinducción que se realicen al interior de la entidad y se incluirá en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Museo Casa de la Memoria.

COMPROMISO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUSEO CASA DE LA MEMORIA EN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El compromiso de los servidores públicos del Museo Casa de la Memoria es un pilar fundamental en el Código de Integridad del Servidor Público Colombiano. Este compromiso no solo implica cumplir con las obligaciones legales y administrativas, sino también adherirse a los más altos estándares éticos en el desempeño de sus funciones. A continuación, se desarrollan los aspectos clave de este compromiso:

1. Responsabilidad y Transparencia

Los servidores públicos del Museo Casa de la Memoria deben asumir plena responsabilidad por sus acciones y decisiones, asegurando que estas sean siempre transparentes y alineadas con el interés general. Esto implica rendir cuentas de manera periódica y estar dispuestos a la supervisión y evaluación por parte de los organismos de control y la ciudadanía.

2. Integridad y Honestidad

La integridad y la honestidad son valores esenciales que deben guiar todas las actuaciones de los servidores públicos del Museo. Esto significa actuar con rectitud, evitar cualquier forma de corrupción y mantener una conducta intachable tanto en el ámbito profesional como personal.

3. Compromiso con el Servicio Público

Los servidores públicos del museo deben tener un firme compromiso con el servicio a la comunidad, poniendo siempre el bien común por encima de los intereses personales. Este compromiso se refleja en la dedicación y esfuerzo constante para mejorar la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

4. Respeto y Justicia

El respeto hacia los demás, la equidad y la justicia deben estar presentes en todas las interacciones y decisiones de los servidores públicos del Museo. Esto implica tratar a todos los ciudadanos con dignidad y consideración, y asegurar que las políticas y acciones sean justas y equitativas.

5. Diligencia y Eficiencia

Los servidores públicos del Museo deben desempeñar sus funciones con diligencia, buscando siempre la eficiencia y la eficacia en la gestión de los recursos públicos. Esto incluye la utilización responsable y óptima de los recursos disponibles, así como la implementación de procesos que garanticen resultados efectivos.

6. Lealtad Institucional

La lealtad a la institución y a sus valores es un aspecto crucial del compromiso de los servidores públicos del Museo. Esto implica apoyar y defender los principios y objetivos de la entidad, así como colaborar de manera constructiva con los colegas y superiores para alcanzar las metas institucionales.

7. Implementación y Seguimiento del Compromiso

Para asegurar el cumplimiento de estos compromisos, el Código de Integridad establece mecanismos claros de seguimiento y evaluación. La Subdirección Administrativa del Museo Casa de la Memoria es responsable de implementar estos mecanismos, que incluyen la medición periódica de la gestión ética y la presentación de informes anuales al Comité de Gestión y Desempeño.

Asimismo, el Código se integra en todas las actividades de formación y sensibilización dentro del museo, incluyendo las sesiones de inducción y reinducción para nuevos y actuales servidores públicos. Además, se incorpora en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, garantizando que todos los empleados estén plenamente informados de sus responsabilidades éticas.

ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad del Museo Casa de la Memoria se aplica a todos los niveles y procesos de la institución, abarcando a cada uno de los servidores públicos y colaboradores, contratistas y cualquier persona que realice actividades en nombre del Museo. Este código establece las pautas éticas y de comportamiento que deben ser observadas en el desarrollo de las funciones, garantizando la coherencia con los valores institucionales y promoviendo un ambiente de trabajo basado en la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con la misión del Museo.

APLICABILIDAD

El Código de Integridad del Museo Casa de la Memoria establece un marco ético y de comportamiento que guía las acciones y decisiones de todos sus servidores públicos. Este código es fundamental para garantizar que las actividades del Museo se realicen de manera transparente, eficiente y en consonancia con los valores institucionales. A continuación, se detallan los principales aspectos de la aplicabilidad del Código de Integridad en el Museo Casa de la Memoria:

1. Ámbito de Aplicación

El Código de Integridad es aplicable a todos los servidores públicos del Museo Casa de la Memoria, independientemente de su nivel jerárquico o tipo de contrato. Esto incluye a directivos, funcionarios, empleados de planta y contratistas. Cada individuo tiene la responsabilidad de conocer, entender y cumplir con los principios y directrices establecidos en el código.

2. Integración en los Procesos Institucionales

El código se integra en todos los procesos y actividades del museo, desde la administración y gestión de recursos hasta la ejecución de programas y proyectos. Esta integración asegura que todas las operaciones del museo se alineen con los principios de responsabilidad, transparencia, integridad, respeto, justicia, diligencia y lealtad.

3. Formación y Sensibilización

Para garantizar la adecuada comprensión y aplicación del Código de Integridad, el museo implementa programas de formación y sensibilización continuos. Estas actividades incluyen sesiones de inducción para nuevos empleados, talleres de reinducción para el personal actual, y capacitaciones específicas sobre ética y conducta profesional. La inclusión del código en estas actividades asegura que todos los servidores públicos estén plenamente informados de sus responsabilidades éticas.

4. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

La Subdirección Administrativa del Museo Casa de la Memoria es responsable de establecer y mantener mecanismos de seguimiento y evaluación de la gestión ética. Esto incluye la implementación de indicadores para medir el cumplimiento del código, la realización de auditorías internas y la presentación de informes anuales al Comité de Gestión y Desempeño. Estos mecanismos permiten identificar áreas de mejora y tomar acciones correctivas cuando sea necesario.

5. Promoción de un Ambiente Ético

La aplicación del Código de Integridad promueve un ambiente de trabajo ético y colaborativo. Los servidores públicos son alentados a actuar con integridad y a reportar cualquier comportamiento que contravenga los principios del código. Este enfoque proactivo contribuye a crear una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la justicia.

6. Transparencia y Rendición de Cuentas

El código refuerza el compromiso del museo con la transparencia y la rendición de cuentas. Los servidores públicos deben proporcionar información clara y precisa sobre sus actividades y decisiones, facilitando la supervisión por parte de organismos de control y la ciudadanía. Este compromiso con la transparencia fortalece la

confianza del público en la gestión del museo y asegura el uso adecuado de los recursos públicos.

La aplicabilidad del Código de Integridad en el Museo Casa de la Memoria es esencial para asegurar una gestión ética y eficiente. Al integrar los principios del código en todas las áreas de operación, formar y sensibilizar a sus servidores públicos, y establecer mecanismos robustos de seguimiento y evaluación, el museo no solo mejora la calidad de sus servicios, sino que también fortalece su credibilidad y confianza ante la ciudadanía. La adhesión al Código de Integridad es, por tanto, un componente clave para el éxito y sostenibilidad del Museo Casa de la Memoria.

LOS VALORES Y LA INTEGRIDAD

Los valores son fundamentales para la sana convivencia entre las personas y la coexistencia entre los servidores públicos y colaboradores del Museo Casa de la Memoria. Su importancia radica en varios aspectos:

- **Son una guía de comportamiento:** Sirven como ruta que orienta las acciones y decisiones de la vida cotidiana y ayudan a diferenciar lo correcto de lo incorrecto.
- **Construyen identidad:** Forman parte de la estructura personal y cultural; igualmente, reflejan las creencias, los principios y el propósito de las personas.
- **Fortalecen las relaciones:** Establecen vínculos saludables y significativos al proporcionar un marco común de comportamiento y conductas compartidas.
- **Desarrollan una sociedad justa:** Favorecen el respeto de los derechos de las personas para promover el bienestar común.

Este código está compuesto por seis (6) valores, cinco son los definidos por el Gobierno Colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Código de Integridad, “Valores del Servicio Público”, que ha sido creado para todas las entidades y servidores públicos del país; un (1) valor adicional; cinco (5) compromisos alusivos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron propuestos por los servidores y colaboradores del Museo Casa de la Memoria (MCM); y tres (3) principios establecidos por el Modelo Integrado de Planificación y Gestión (MIPG), como principal criterio de actuación de los servidores públicos.

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se ha definido la construcción, aprobación e implementación de un código tipo de conducta único para el sector público colombiano que implica, a su vez, un sistema de formación e interiorización de los valores formulados y el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de su implementación.

El DAFP señala que se trata de crear «[...] un Código que, de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía».

Por consiguiente, el Museo Casa de la Memoria asume el Código de Integridad del Servidor Público Colombiano y los cinco valores que declara y los comportamientos asociados en términos de lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer:

Código de Integridad



Fuente: elaboración propia.

1. HONESTIDAD

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

En el Museo Casa de la Memoria actuamos siempre respetando la justicia y la verdad, mantenemos coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos y orientamos nuestras actividades hacia el respeto por la sociedad y sus recursos. *(Aporte MCM).*

LO QUE HAGO:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo y también pedir ayuda.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Siempre denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

LO QUE NO HAGO:

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- No soy indiferente con la información a mi cargo, ni con su gestión.
- No cambio mi proceder según las circunstancias.
- No intento que los demás hagan mi trabajo, pues sé cuáles son y hasta dónde llegan mis funciones y responsabilidades.

2. RESPETO

Es la capacidad de aceptar y reconocer las diferencias que se tiene con los demás. A partir de este principio, se protegen los Derechos Humanos, fundamentales y sociales, y se propende por reconocer al otro sin distinción de sexo, orientación, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, situación de discapacidad, condición económica, fisionomía, características genéticas, nivel

educativo, características socioculturales, diferencia de pensamiento, expresión, forma de ser o cualquier otra situación que vaya en contravía de los enfoques diferenciales adoptados por el Museo. En virtud de este principio, se actúa en forma cordial, sin hacer discriminaciones ni dar malos tratos o agredir a los demás, no se habla mal del otro ni se afecta la imagen de las personas ni de la institución.

En el Museo Casa de la Memoria reconocemos, aceptamos y respetamos los derechos y diferencias de todo el equipo de colaboradores y demás actores que hacen parte de nuestra labor diaria, tratándolos con igualdad, consideración y reconocimiento a su integridad, dignidad, creencias y derechos. *(Aporte MCM)*.

LO QUE HAGO:

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días: esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
- Brindo a la comunidad que se acerca a al Museo Casa de la Memoria un trato digno y cordial, reconociendo sus derechos y pensando en mejorar su calidad de vida.
- Tengo la mejor disposición, tolerancia y actitud de servicio para atender las necesidades de los usuarios de la entidad y de mis compañeros de trabajo.

LO QUE NO HAGO:

- Nunca actúo de manera discriminatoria, descortés o hiriente bajo ninguna circunstancia.
- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.
- No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos, servidores públicos, colaboradores o cualquier forma de vida que exista.

3. COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público o colaborador, por lo que estoy en disposición permanente para comprender y resolver de forma adecuada las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre aportar a su bienestar.

Cumplo con mis obligaciones haciendo un poco más de lo esperado, pongo al máximo mi capacidad y disposición para desarrollarlas, las realizo con responsabilidad y trabajo activamente para alcanzar los objetivos establecidos en mi entidad. (*Aporte MCM*).

LO QUE HAGO:

- Asumo mi papel como servidor público y colaborador, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidad que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Siempre estoy dispuesto a tener empatía con las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

LO QUE NO HAGO:

- Nunca trabajo con una actitud negativa para afectar mi trabajo.
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor público o colaborador es un «favor» que le hago a la ciudadanía, es un compromiso y un orgullo.
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

4. DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones; lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es valioso.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
- Actúo conforme a los procesos y procedimientos establecidos por el Museo Casa de la Memoria.

LO QUE NO HAGO:

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos y colaboradores.
- No evado mis funciones, obligaciones y responsabilidades por ningún motivo.

5. JUSTICIA

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

LO QUE HAGO:

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

LO QUE NO HAGO:

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afecten la igualdad y la libertad de las personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

MARCO NORMATIVO

Los parámetros, reglas y procedimientos del Código de Integridad se ajustan a la normatividad vigente, destacándose los siguientes:

Constitución Política de Colombia de 1991:

- **Artículo 6:** Los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes.
- **Artículo 123:** Define la naturaleza de los servidores públicos y su responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes.
- **Artículo 209:** Establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Ley 87 de 1993: «Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones».

Ley 1952 de 2019: «Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario».

Ley 2094 de 2021: «Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones».

Ley 489 de 1998: «Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras Disposiciones».

- **Artículo 3:** «Principios de la función administrativa. La función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los

atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia. Los principios anteriores se aplicarán, igualmente, en la prestación de servicios públicos, en cuanto fueren compatibles con su naturaleza y régimen».

Ley 1474 de 2011: «Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública». Asimismo, establece en su artículo 73 el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Ley 1712 de 2014: «Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones».

Decreto 1499 de 2017: «Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.» Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público».

Resolución 063 de 2019: «Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servidor Público».

Código de Integridad, Valores del Servicio Público – DAFP.

Manual específico de funciones y competencias laborales del Museo Casa de la Memoria.

PARTICIPACIÓN Y APORTES A LA GESTIÓN POR PARTE DEL MUSEO CASA DE LA MEMORIA

En el Museo Casa de la Memoria siempre se ha evidenciado el interés por un comportamiento íntegro de sus servidores y colaboradores tanto en el interior como en el exterior de la institución. Así, en 2024, se inició con la identificación propia de una cultura organizacional orientada hacia los valores. A través de la participación activa de los servidores públicos y colaboradores de los diferentes procesos y subprocesos, se definieron los valores que identificarán los comportamientos de los integrantes en su quehacer, en la cultura organizacional y en la misión del museo durante cada anualidad.

Como resultado de los espacios de participación para la construcción del Código de Integridad, se describen los aportes realizados por los servidores y colaboradores. Estos incluyen la incorporación de un valor adicional, cinco (5) compromisos que hacen referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y tres (3) principios establecidos en el Modelo Integrado de Planificación y Gestión, todos descritos a continuación:

Valor

1. RESPONSABILIDAD

Es la obligación moral de hacer el mejor esfuerzo para alcanzar los objetivos institucionales y garantizar el manejo eficiente de los recursos. Con base en este principio, es obligatorio hacer todo lo pertinente para desarrollar las actividades asignadas y las metas del Museo, acogiendo las disposiciones aplicables contenidas en la Constitución Política, las leyes nacionales y extranjeras y la reglamentación interna, así como la adopción del Sistema de Control Interno. Bajo este principio, se asumen las consecuencias de las decisiones que se adoptan, así como de las omisiones y extralimitaciones.

Compromisos que hacen referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

1. COMPROMISO CON LA VIDA Y CON EL MEDIOAMBIENTE

Se ve reflejado en las acciones de autocuidado dentro y fuera del trabajo, aplicando las reglas de higiene, seguridad y medio ambiente como mecanismo para la defensa de la vida, la salud y el entorno.

2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad y equidad de género implican que todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su identidad, y que sean tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana. Esta igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

3. COMPROMISO CON LA REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Reducir la desigualdad significa luchar contra expresiones como el racismo, la xenofobia, los juicios, prejuicios y la explotación.

Asimismo, la desigualdad por razones de sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, raza, clase, etnia y religión son expresiones que amenazan el desarrollo social y destruye el sentido de realización y autoestima de las personas.

4. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Es importante tener presentes los aspectos ambientales, sociales y económicos en la toma de decisiones y gestión en las organizaciones, buscando minimizar el impacto negativo y maximizar el impacto positivo en la sociedad y el medioambiente a través del buen manejo, uso y disposición de los recursos naturales, con el propósito de generar desarrollo sostenible y valor ambiental.

5. COMPROMISO CON LA PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

Promover prácticas como la reutilización, el reacondicionamiento y el reciclaje de productos para minimizar los residuos y el agotamiento de los recursos y adoptar un estilo de vida más sostenible: consumir menos, elegir productos con menor impacto ambiental y reducir la huella de carbono de nuestras actividades cotidianas, generar economía circular, lo que implica reutilizar, reparar, renovar y reciclar los materiales y productos existentes durante el mayor tiempo posible.

Son muchos los hábitos de consumo que, si se modifican, pueden tener un gran impacto en la sociedad.

Principios establecidos en el Modelo Integrado de Planificación y Gestión:

1. INTEGRIDAD

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

2. TRANSPARENCIA

Genera un ambiente de confianza y garantías entre los diferentes actores o agentes que administran los bienes públicos y de la comunidad, informando de manera sencilla, directa y clara para que los ciudadanos puedan conocer y ser parte del proceso.

En sentido similar, una organización transparente es aquella que hace pública su información y donde los servidores públicos actúan bajo los estándares de principios y valores. En ambos casos, se trata de una actitud que despierta credibilidad y tranquilidad en los ciudadanos.

3. CONFIANZA

Se refiere a poseer un sentido interno y realista de las capacidades. Confiar en uno mismo y en sus capacidades es crucial para gestionar los retos emocionales y alcanzar objetivos en la vida y en las organizaciones. Asimismo, consiste en tener la creencia y la seguridad de fiar en la integridad, honestidad e intenciones de las demás personas.



DIRECTRIZ Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), el cual indica que el mismo surge «[...] cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público».

Asimismo, los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

Es necesario promover en los servidores públicos una cultura de integridad que permita prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y, así, no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y, en ocasiones, puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Las principales características son:

- Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
- Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
- Por medio de su identificación y declaración, se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad.

- Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y, si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.

TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERESES

Real: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.

Potencial: 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.

Aparente: 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.

¿QUÉ SE DEBE HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES?

El servidor público o contratista deberá identificar si se encuentra o no en una situación de conflicto de intereses y deberá:

- Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.
- Para declarar el impedimento por estar en una situación de conflicto de intereses, el servidor enviará, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento de la situación, un escrito a la Subdirección Administrativa.
- Dentro de los (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la Subdirección Administrativa decidirá si acepta o no el impedimento.
- El servidor deberá contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a las instancias competentes de la entidad.

LÍNEA DE DENUNCIAS INTERNAS

Con el propósito de generar ambientes propicios y evitar situaciones que dificulten el buen desempeño y el cumplimiento misional de la entidad, así como ayudar a proteger la integridad de los funcionarios y contratistas y contribuir con la resolución de posibles denuncias, desviaciones y/o conflictos internos, el Museo Casa de la Memoria cuenta con un correo institucional al que se pueden reportar posibles situaciones irregulares o incumplimientos a los valores, principios y compromisos adoptados en el presente Código de Integridad:

lineainterna@museocasadelamemoria.gov.co.

La recepción de las denuncias a través de este canal dispuesto se tramitará según lo establecido en el Sistema Integral de Gestión, según procedimientos descritos para ello; asimismo, lo consagrado en el Manual Interno del Derecho de petición.

GLOSARIO

Con el fin de facilitar la comprensión del Código de Integridad, se presenta el siguiente glosario, donde se destacan algunos términos claves y relevantes.

ALTA DIRECCIÓN. Persona o grupo de personas que dirige y controla una organización al más alto nivel.

AMBIENTE DE TRABAJO. Corresponde a todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de una labor. Son, además, los factores que influyen en el bienestar físico y mental de los colaboradores.

ANTICORRUPCIÓN. Consiste en observar y tener una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

BIEN COMÚN. Aquello que influye positivamente en todos los ciudadanos o la comunidad; algo que se pretende que sea bueno o beneficioso para todos los integrantes de una sociedad.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD. Guía de comportamiento, entendida como una herramienta cultural, que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos y colaboradores sobre su trabajo, hábitos y comportamientos cotidianos, fortaleciendo el quehacer de manera integral.

COHONESTAR. Dar apariencia honesta, justa o buena a una acción indecorosa o a otra cosa que no lo es.

COLABORADOR. Se refiere a la persona que desempeña un rol específico dentro de una organización, contribuyendo a la consecución de sus objetivos.

CORRUPCIÓN. Abuso de posiciones de poder o de confianza para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de la oferta o solicitud,

entrega o recepción de bienes o dinero, en especie, servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones.

CULTURA ORGANIZACIONAL. Conjunto de creencias, valores, principios, hábitos y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento correcto de los objetivos de las entidades.

CUMPLIMIENTO LEGAL. Conjunto de acciones y responsabilidades que tienen las organizaciones para garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable a su actividad.

ÉTICA. Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana y que señalan las buenas acciones que debemos practicar para construir una sociedad.

GOBIERNO CORPORATIVO. Manera en que las entidades son dirigidas, mejorando su funcionamiento interno y externo, buscando eficiencia, transparencia e integridad para responder adecuadamente ante sus grupos de interés y asegurando un comportamiento ético organizacional.

INTEGRIDAD. Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, en alineación con el cumplimiento de los valores, principios y normas éticas.

INTERÉS GENERAL. Es la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos que ejecuta la Administración Pública, relacionada con el interés de las personas como miembros de la sociedad, fortaleciendo los valores superiores del Estado social y democrático de derecho

LEALTAD. Decisión de hacer aquello con lo que la persona se ha comprometido, aún en circunstancias cambiantes; es corresponder y cumplir la obligación que se tiene con los demás. La lealtad se trata de guardar fidelidad a la institución, identificándose con ella, actuando con dedicación y transparencia en la gestión y buscando el cumplimiento de sus fines con plena conciencia de servicio a la colectividad. Supone conocer y aplicar los principios éticos y valores institucionales

que nos rigen para el desarrollo transparente y fiel de las buenas relaciones interpersonales.

MISIÓN INSTITUCIONAL. Es la razón principal de la existencia de las instituciones, su propósito, objetivo y función dentro de la sociedad.

PRINCIPIOS. Se refiere a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En este sentido, los principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo asume como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

PRINCIPIOS ÉTICOS. Creencias básicas sobre la forma correcta en que debemos relacionarnos con los demás, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos de la persona o el grupo al que se adscribe.

RELACIONES EXTERNAS. Interacciones que tiene una organización o persona con un medio externo para promover la imagen, difundir información, generar alianzas, mejorar la reputación y/u obtener u ofrecer productos o servicios.

RELACIONES INTERNAS. Relaciones establecidas entre la Alta Dirección, los servidores públicos, contratistas y/o colaboradores, buscando la satisfacción laboral a través de la interacción.

RENDICIÓN DE CUENTAS. La rendición de cuentas en Colombia se entiende como el proceso mediante el cual las entidades y servidores públicos informan, explican y justifican sus acciones y decisiones ante la ciudadanía y otras instancias de control, promoviendo así la transparencia y la responsabilidad en la gestión pública. Este proceso incluye la evaluación y supervisión del uso de recursos públicos, asegurando que se utilicen de manera eficiente, eficaz y conforme a los principios éticos y legales establecidos. Las entidades públicas deben proporcionar información clara, accesible y completa sobre sus actividades, decisiones y uso de recursos, facilitando la comprensión y el escrutinio público. Los servidores públicos tienen el deber de

responder por sus acciones y decisiones, garantizando que estas se alineen con el interés general y los valores éticos del servicio público. La rendición de cuentas incluye la participación activa de la ciudadanía, permitiendo que los ciudadanos expresen sus opiniones, planteen preguntas y realicen observaciones sobre la gestión pública.

SERVIDORES PÚBLICOS. Según el Art. 123 de la Constitución Política de Colombia de 1991, «[...] son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, están al servicio del Estado y de la comunidad; además, son los que ejercen funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento».

TRANSPARENCIA. Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada. La transparencia en la función pública es el conjunto de actitudes que generan confianza en los demás al proceder de forma adecuada.

VALOR ÉTICO. Forma de ser y actuar, el conjunto de atributos o cualidades propias de las personas que posibilitan la construcción de una convivencia en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos llevan a la práctica los principios éticos.

VALORES. Son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta. Los valores involucran sentimientos, emociones, actitudes y conductas.

VALORES INSTITUCIONALES. Pautas, referentes y directrices de actuación de los servidores de una entidad que motivan su desempeño hacia el cumplimiento de la misión y la visión institucional.



LUIS EDUARDO VIECO MAYA
Director General
Museo Casa de la Memoria

REFERENCIAS

«Valores humanos». Equipo editorial, Etecé. Argentina. *Concepto.de*. Disponible en: <https://concepto.de/valores-humanos/>. Consultado: 18 julio, 2024.

«Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas». Naciones Unidas. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>. Consultado: 18 julio, 2024.

«Manual Integrado de Planeación y Gestión». Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

«Valores del Servidor Público». Código de Integridad. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.