



Agencia Nacional de Defensa  
Jurídica del Estado



DOCUMENTO  
**DIAGNÓSTICO Y  
ESTRATEGIA DE  
TRANSPARENCIA**



Agencia Nacional de Defensa  
Jurídica del Estado

# CONTENIDO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>2. DIAGNÓSTICO.....</b>   | <b>4</b>  |
| 2.1 CONOCIMIENTO Y APROPIACIÓN SOBRE LOS CONCEPTOS ÉTICOS, PRINCIPIOS Y NORMAS QUE REGULAN EL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.....  | 5         |
| 2.2 ACTIVIDADES DESARROLLADAS CON LA FINALIDAD DE FORTALECER EL ASPECTO PREVENTIVO DEL PROCESO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO.....   | 13        |
| 2.3 CANALES Y MECANISMOS DISPUESTOS EN LA ENTIDAD PARA PROMOVER LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS O LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS, QUEJAS O RECLAMOS QUE PERMITAN A LA ADMINISTRACIÓN ACTUAR DE FORMA PREVENTIVA..... | 14        |
| <b>3. ESTRATEGIA DE TRANSPARENCIA.....</b>   | <b>16</b> |

# 1. INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado consciente de la importancia de ejercer una efectiva labor de carácter preventivo dentro del proceso de control interno disciplinario, realiza el diagnóstico de las actividades realizadas en virtud de esta labor preventiva para evaluar su eficacia e identificar oportunidades de mejora.

La construcción de este diagnóstico se basa en la evaluación de las actividades de carácter preventivo desarrolladas durante el año 2020 y los resultados obtenidos con la realización de dichas actividades, para con base en estos resultados formular una estrategia de transparencia con la misión de promover una cultura de integridad en los servidores públicos vinculados a la ANDJE y aumentar su conocimiento sobre temáticas relacionadas con el derecho disciplinario que orientan el desarrollo de la función pública.

# 2. DIAGNÓSTICO

**Objetivo:** Elaborar el diagnóstico sobre el conocimiento actual de los servidores en materia de apropiación de conceptos éticos, principios y normas que regulan el desarrollo de la función pública desde el punto de vista disciplinario y evaluar el desarrollo del aspecto preventivo en el proceso de control interno disciplinario en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

## Objetivos específicos:

2.1 Identificar en los funcionarios el grado de conocimiento y apropiación sobre los conceptos éticos, principios y normas que regulan el cumplimiento de la función pública desde la perspectiva del control interno disciplinario.

2.2 Validar las actividades desarrolladas con la finalidad de fortalecer el aspecto preventivo del proceso de control interno disciplinario a fin de evitar la materialización de hechos de corrupción y/o de conductas disciplinariamente sancionables.

2.3 Diagnosticar los canales, mecanismos y medios dispuestos en la entidad para promover la resolución de conflictos de interés o la recepción de denuncias, quejas o reclamos que permitan a la administración actuar de forma preventiva y evitar daños o entorpecimiento al cumplimiento de las funciones y objetivos de la entidad.

Expuestos los objetivos generales y específicos del diagnóstico procederemos a desarrollar cada uno de los objetivos específicos planteados para que, con base en el resultado del análisis de estos aspectos, posteriormente se formule la estrategia de transparencia que se ejecutará durante la vigencia 2021 en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, que contribuya al fortalecimiento de la etapa preventiva del proceso de control interno disciplinario.

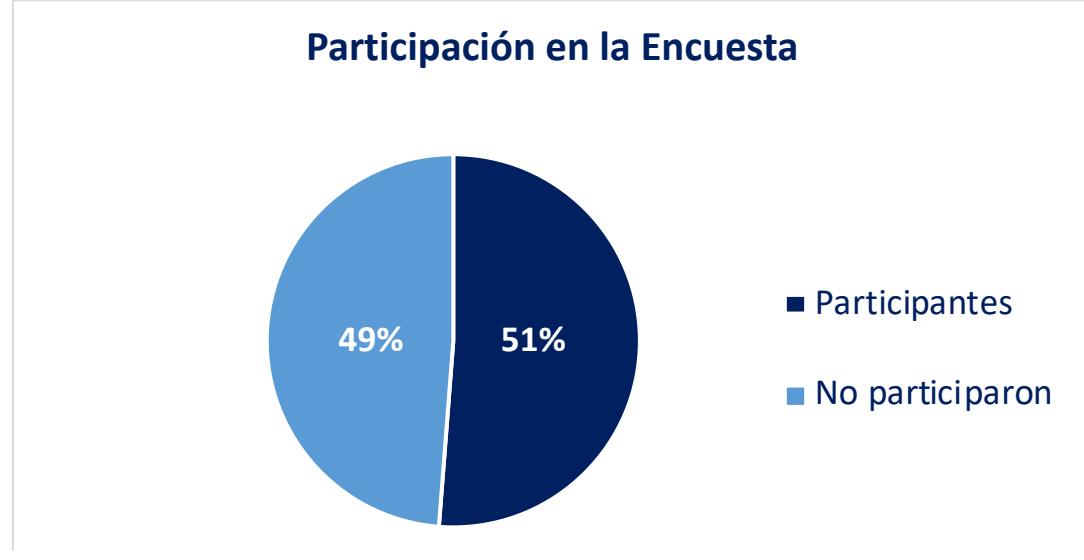
## 2.1 Conocimiento y apropiación sobre los conceptos éticos, principios y normas que regulan el cumplimiento de la función pública.

Para determinar el grado de conocimiento y apropiación que tienen los funcionarios en cuanto a los conceptos éticos, principios y normas que regulan el cumplimiento de la función pública desde la perspectiva del control interno disciplinario, se formuló una encuesta que contenía preguntas sobre el código de integridad de la Agencia y regulaciones normativas como lo son:

- Ley 734 de 2002 que corresponde al código único disciplinario, enfocándose en el ámbito y destinatarios a los que aplica esta norma, los deberes, derechos y prohibiciones establecidas.
- Ley 1437 de 2011 que es el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo y donde se encuentran expresamente contenidos los impedimentos, recusaciones, conflictos de interés y el procedimiento para su gestión.
- 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, pudiendo estas preguntas formuladas dar un recorrido por las principales regulaciones que permiten contribuir a un efectivo cumplimiento de funciones.

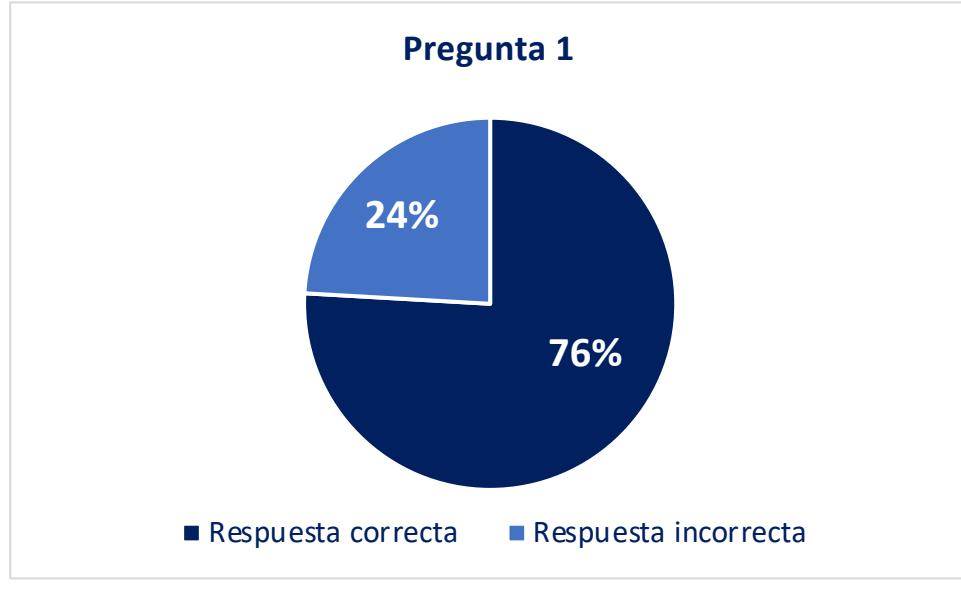
Esta encuesta estuvo publicada desde el 12 al 28 de febrero de 2021 a través de la herramienta SIGI, se compartió mediante el envío de correos automáticos con enlaces de acceso personales desde esta herramienta. Sin embargo, la primera observación de este ejercicio de medición es que se tuvo una alta abstención por parte de los funcionarios.

De acuerdo con la oficina de Talento Humano actualmente hay un total de 162 funcionarios vinculados a la Agencia, de los cuales solo 83 respondieron la encuesta. Esto significa que la muestra que se tiene para evaluar es del 51% de los funcionarios de la Entidad.



Análisis de las respuestas de la encuesta:

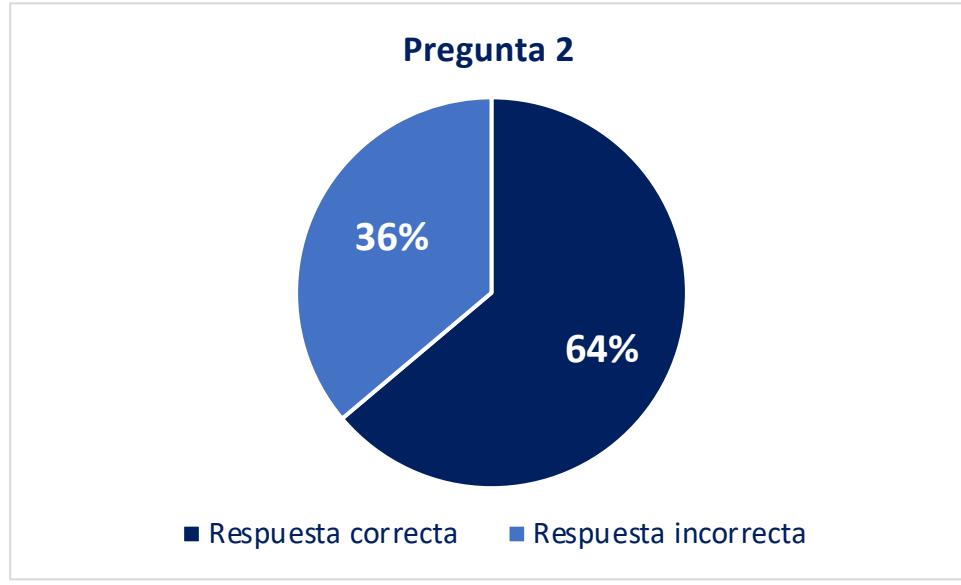
- La primera pregunta formulada fue ¿Cuáles son los Valores más importantes que deben caracterizar a los empleados públicos y que se encuentran en nuestro código de integridad?, las respuestas fueron las siguientes:
  1. Honestidad, justicia, pasión por la excelencia, compromiso, respeto, tolerancia y lealtad. = 7
  2. Honestidad, justicia, tolerancia, compromiso, respeto, eficiencia y solidaridad. = 8
  3. Honestidad, justicia, diligencia, compromiso, respeto, idoneidad y actitud. = 5
  4. Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, solidaridad y pasión por la excelencia. = 63



Esta pregunta se formuló con la finalidad de conocer el grado de apropiación sobre los valores determinados en el código de ética de la entidad, se puede observar que de 83 servidores que contestaron la encuesta, 63 servidores que equivalen al 76% de la muestra, respondieron correctamente, lo que lleva a concluir que se tiene una apropiación aceptable de los valores contenidos en el código de integridad.

Sin embargo, partiendo de la base de que, el primer trabajo que debe hacerse desde una perspectiva preventiva dentro del proceso de control interno disciplinario es generar una labor de apropiación de valores y conceptos éticos que promuevan una conducta de rectitud en el desempeño de la función pública, resulta necesario dar continuidad a la tarea de divulgación y socialización de los valores contenidos en el código de integridad y de los principios constitucionales que rigen la función pública como los primeros parámetros para orientar el cumplimiento de esta función de una forma ética y que contrarreste posibles debilidades o actos de corrupción por parte de los servidores públicos.

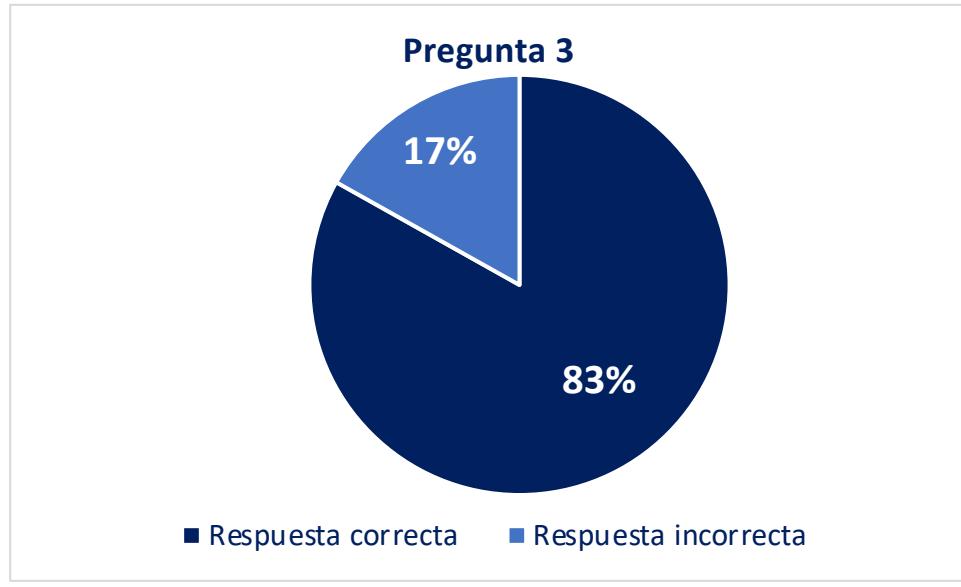
- La segunda pregunta de la encuesta fue ¿La ley 734 de 2002 establece que el código disciplinario único se aplica a?, las respuestas fueron las siguientes:
  1. Solo a servidores públicos que se encuentren vinculados a una entidad del estado. = 14
  2. Servidores públicos, ex servidores públicos y particulares. = 15
  3. Servidores públicos, ex servidores públicos, indígenas que administren recursos del estado y los gerentes de cooperativas. = 1
  4. Servidores públicos, ex servidores públicos, indígenas que administren recursos del estado y los gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria y particulares que cumplan una función pública. = 53.



Esta pregunta tenía la finalidad de conocer si los colaboradores de la entidad tenían claridad de a quienes se aplica todo lo consagrado en la Ley 734 de 2002 – código único disciplinario. De la respuesta se evidencia que el 64% de la muestra contestó de forma correcta, lo que también hace necesario generar una campaña de sensibilización de la norma para que los funcionarios y demás colaboradores de la entidad tengan claridad de a quienes le aplica todo lo regulado en el código único disciplinario y esta se convierta en una herramienta para orientar los parámetros en los que se debe desarrollar la función pública.

- La tercera pregunta fue señalar cuál de las opciones propuestas es un derecho del servidor público contemplado en el código único disciplinario, las respuestas fueron las siguientes:
  1. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos. = 10

2. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. = 69
3. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio. = 4
4. Motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley. = 0



El conocimiento de los derechos con los que cuentan los servidores públicos son un punto importante, ya que esto permite saber al funcionario cuales son las contraprestaciones o reconocimientos por parte de la administración en razón al desarrollo de la función pública, estos derechos también marcan una delimitación en el ejercicio de la función, describiendo expresamente que aspectos pueden ser sujeto de reclamación por parte de estos y contribuyen a garantizar estabilidad, equidad, transparencia y fomentan el desarrollo a través del mantenimiento en el empleo y la carrera administrativa.

De las respuestas obtenidas se evidencia que el 83% de la muestra, contestaron de forma acertada, esto permite concluir que la mayoría tiene presente en qué consisten sus derechos como servidor público y esto puede deberse a las jornadas de inducción y reincidencia programadas a través de la Oficina de Talento Humano en las cuales se socializan los derechos que tienen los funcionarios y como esto significa un estímulo para los funcionarios, es fácil que los tengan presentes. Esta tarea de socialización de los deberes otorgados a los servidores públicos debe tener continuidad durante la vigencia para seguir promoviendo su conocimiento.

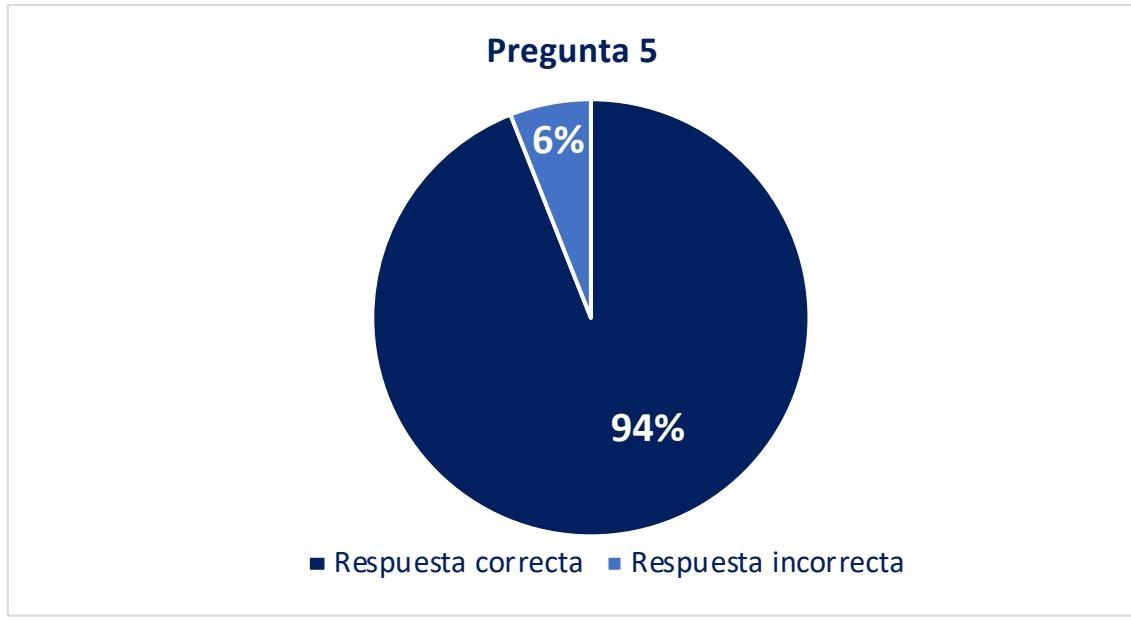
- La cuarta pregunta consistía en señalar cuál de las opciones propuestas es un deber del servidor público contemplado en el código único disciplinario, las respuestas fueron las siguientes:
1. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. = 2
  2. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga

- acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos. = 78
3. Gestionar directa o indirectamente, a título personal, o en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo. = 1
  4. Tener a su servicio, en forma estable para las labores propias de su despacho, personas ajenas a la entidad. = 2



Las respuestas a esta pregunta fueron muy positivas, se obtuvo que un 94% de la muestra contestaron de forma correcta y al igual que en la pregunta anterior se puede afirmar que el conocimiento de los deberes de los servidores públicos también marcan una delimitación en el ejercicio de la función y su conocimiento también puede ser en razón a las jornadas de inducción y reinducción programadas a través de la Oficina de Talento Humano en las cuales se socializan los derechos que tienen los funcionarios, por lo cual se deberá seguir con este tipo de actividades.

- La quinta pregunta radicaba en señalar en cuál de las leyes descritas en las respuestas se encuentran definidos los conflictos de interés y causales de impedimento y recuperación para servidores públicos, las respuestas fueron las siguientes:
1. Ley 734 de 2002 = 45
  2. Ley 1437 de 2011 = 33
  3. Ley 1712 de 2014 = 3
  4. Ley 489 de 1998 = 2

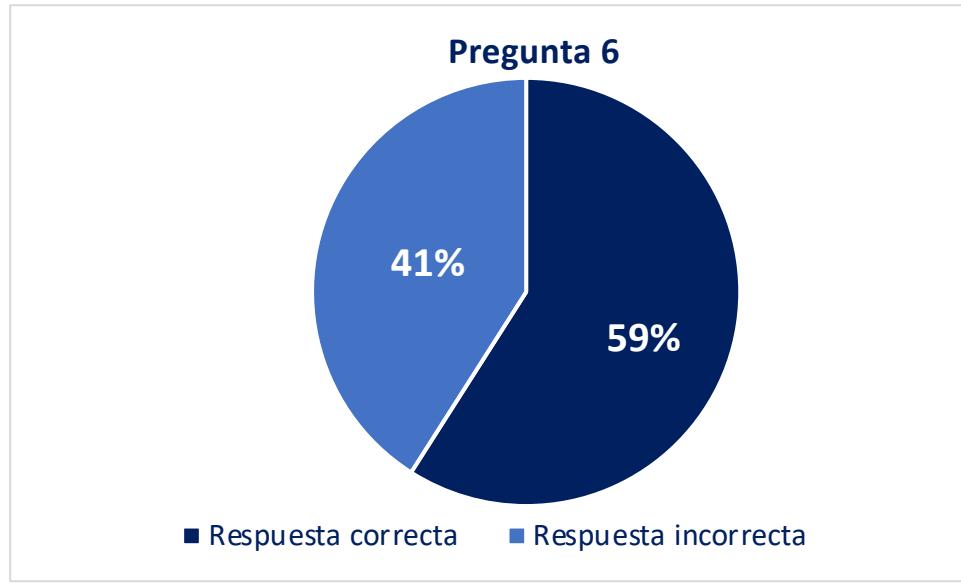


En esta pregunta de forma errónea, dentro de las opciones de respuestas se incluyeron dos de ellas que eran correctas por tal razón los funcionarios participantes se inclinaron sobre estas dos opciones y por ello se tendrán en cuenta como respuesta correcta quienes haya seleccionado alguna de estas dos opciones, en ese sentido se tuvo que el 94% de los funcionarios respondieron de forma correcta, siendo este un resultado muy positivo para la entidad porque muestra la efectividad que tuvo la estrategia de conflictos de interés desarrollada durante el 2020 y todas las actividades relacionadas con esta temática en las que se encuentran procedimientos, instructivos, formatos y canal para la recepción de este tipo de información.

Por tal razón se considera importante dar continuidad a la socialización de este tipo de información para que los funcionarios continúen apropiándose de este conocimiento y se pueda minimizar algún riesgo de corrupción o la materialización de conductas disciplinariamente sancionables al saber en qué normas puede consultarse esta información para estar atentos de las limitantes en el cumplimiento de las funciones a su cargo.

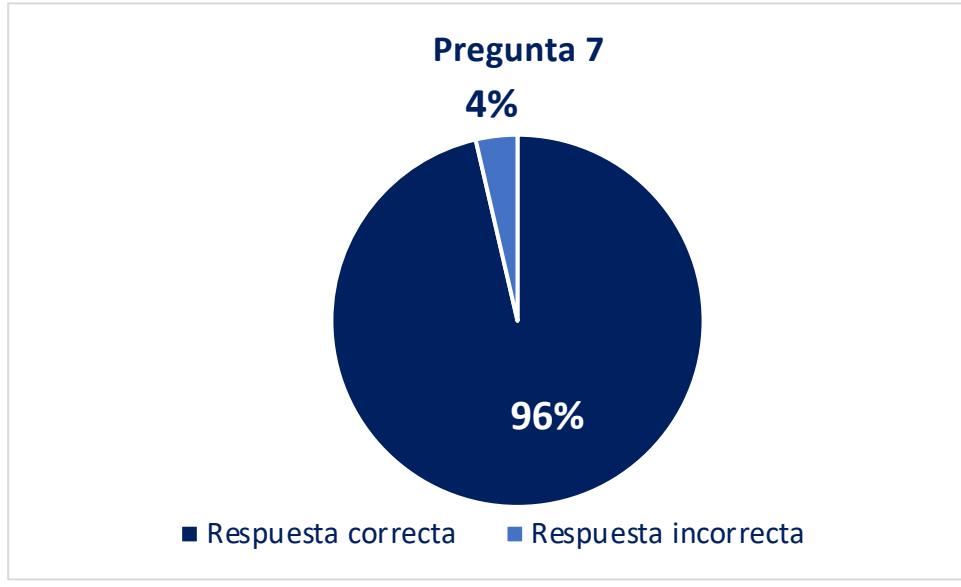
- La sexta pregunta consistía en identificar cuál de las opciones podría ser un impedimento o conflicto de interés para el desarrollo de la función pública a su cargo, las respuestas fueron las siguientes:
  1. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado. = 49
  2. Asignar la orientación y atención del ciudadano a personal no capacitado para ello. = 2
  3. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes. = 6
  4. Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares

que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido. = 26



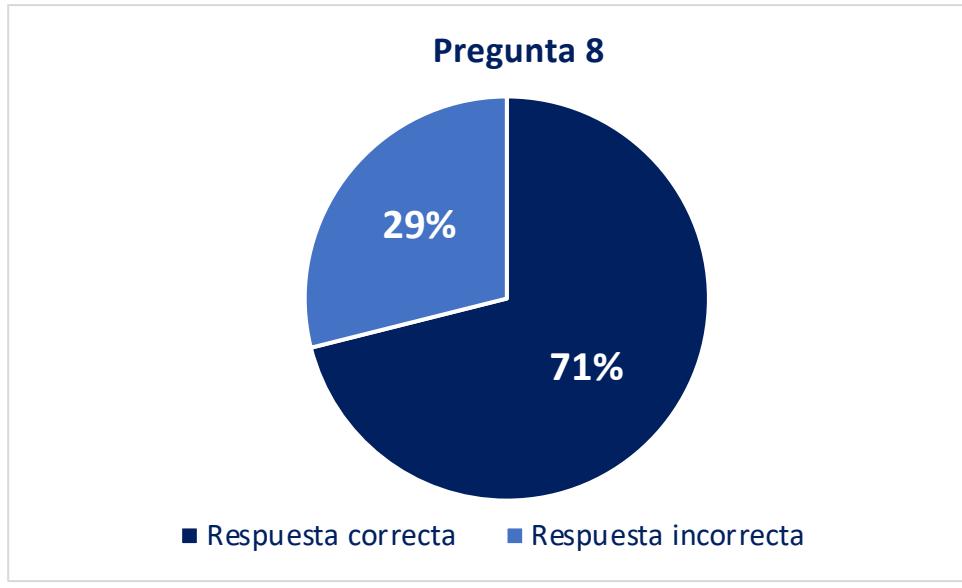
En esta pregunta solo el 59% de la muestra de funcionarios respondieron de forma acertada, lo que permite analizar que aun cuando la mayoría de los funcionarios encuestados conocen en qué norma ubicar esta información, aun no tienen claridad entre los conceptos relacionados con conflicto de interés, prohibiciones, impedimentos y recusaciones. Esta debe ser una tarea prioritaria a desarrollar en la entidad para fortalecer los conocimientos de los funcionarios sobre el tema y que esto contribuya a que la función del proceso de control interno disciplinario sea más de carácter preventivo que correctivo.

- La séptima pregunta era señalar la opción que corresponde a una prohibición para el servidor público, las respuestas fueron las siguientes:
  1. Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios. = 80
  2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente. = 2
  3. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. = 1
  4. Registrar en la oficina de recursos humanos, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio. = 0



En las respuestas a esta pregunta se obtuvo un resultado muy positivo al tener que el 96% de las respuestas fueron correctas, lo que significa que el concepto de prohibición está claro para mayoría de los funcionarios encuestados y que lo recomendable es seguir con actividades de recordatorio de este tema.

- La última y octava pregunta consistía en seleccionar la Ley que consagra las normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública, las respuestas fueron las siguientes:
1. Ley 734 de 2002. = 16
  2. Ley 1712 de 2014. = 6
  3. Ley 1474 de 2011. = 59
  4. Ley 489 de 1998. = 2



En esta pregunta solo el 71% respondieron de forma correcta y teniendo en cuenta que esta ley es una herramienta también para prevenir actos de corrupción y fomentar la transparencia en la administración pública es necesario fomentar capacitaciones o actividades de socialización de esta información para poderla implementar en la práctica de las funciones a cargo de cada uno de los funcionarios.

## **2.2 ACTIVIDADES DESARROLLADAS CON LA FINALIDAD DE FORTALECER EL ASPECTO PREVENTIVO DEL PROCESO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO.**

Las actividades de carácter preventivo realizadas en el proceso de control interno disciplinario desarrolladas durante el año 2020 fueron las siguientes:

- Desarrollo de estrategia de conflictos de interés de la entidad.
- Implementación del Buzón de Transparencia para la recepción de denuncias, quejas, reclamos y conflictos de interés.
- Elaboración del procedimiento para la gestión y seguimiento de los conflictos de interés que se presenten en la Agencia.
- Jornadas de inducción y reinducción dirigida a los funcionarios en las que se socializa información de los derechos, deberes, impedimentos, prohibiciones y conflictos de interés.

Pese al desarrollo de estas actividades todavía se observan aspectos que pueden ser susceptibles de mejora para el aspecto preventivo del proceso de control interno disciplinario, como lo es socialización de información asociada al proceso de Control Interno Disciplinario o capacitaciones a servidores sobre estas temáticas.

## **2.3 CANALES Y MECANISMOS DISPUESTOS EN LA ENTIDAD PARA PROMOVER LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS O LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS, QUEJAS O RECLAMOS QUE PERMITAN A LA ADMINISTRACIÓN ACTUAR DE FORMA PREVENTIVA.**

Atendiendo la función del numeral 5 del artículo 16 del Decreto 4085 de 2011, en la cual se asigna a la Secretaría General el deber de velar por el funcionamiento de la prestación del servicio al ciudadano y por la atención de quejas y reclamos que presenten los ciudadanos sobre el desempeño de las dependencias o personas que laboran en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, se gestionó la implementación del buzón de transparencia destinado específicamente para la recepción de quejas, denuncias, reclamos y conflictos de interés, administrado por la Secretaría General, aclarando que no es el único canal por medio del cual se puede hacer la presentación de este tipo de comunicaciones.

Este canal se encuentra en la página web institucional, es de fácil acceso y gratuito tanto para los funcionarios públicos de la Agencia o cualquier otra entidad, como para cualquier ciudadano que lo requiera.

Las 8 comunicaciones que fueron presentadas por los ciudadanos o usuarios de la Agencia como queja, reclamo o denuncia durante el segundo semestre de 2020, se gestionaron de la siguiente forma:

- 4 de estas comunicaciones que corresponden al 50%, se trasladaron a otras áreas de la entidad por corresponder a una petición normal y no a una queja, reclamo, denuncia o conflicto de interés.
- 2 de estas comunicaciones que corresponden al 25%, fueron trasladadas por competencia a otras entidades públicas; y
- Solo 2 de estas comunicaciones que corresponden al 25% del total de comunicaciones recibidas, correspondieron realmente a un reclamo o queja y fueron gestionados con apoyo de la dependencia correspondiente para dar solución y respuesta al usuario sobre las correcciones hechas al respecto.

Los temas que fueron la causa de los reclamos o quejas y que fueron atendidos por la Agencia corresponden a:

- A. El reclamo consistía en una solicitud de actualización del registro de arbitramientos público, publicado en la página de la ANDJE, debido a que el proceso arbitral al cual se encontraba vinculado un abogado en calidad de secretario del tribunal, culminó desde el 8 de mayo de 2020; para atender esto se gestionó a través de la Dirección de Gestión de la Información y se informó que la actualización fue realizada desde el 18 de diciembre de 2020, comunicando también que este reporte no había sido posible actualizarlo antes debido a que el laudo arbitral fue notificado a esta entidad hasta el día 17 de diciembre de 2020. Así mismo se verificó el documento en el regis-

tro de arbitramientos público, publicado en la página de la Agencia y se encontraba actualizado con fecha del 27 de diciembre de 2020, dando así solución de fondo al reclamo.

B. La otra temática guarda relación con el envío masivo de correos de comunicaciones al correo del Juzgado Segundo Administrativo de Cartago – Valle, por parte de la Dirección de Defensa Jurídica Nacional de la Agencia, dificultad que se presentó porque se estaba en un momento de transición y cambio de la unión temporal contratista que apoya la gestión documental de la entidad, se dio solución de fondo al reclamo de forma rápida con apoyo de la Subdirección Administrativa y Financiera de la Agencia.

Otro canal por medio del cual se puede recibir este tipo de comunicaciones que persiguen la finalidad de poner en conocimiento alguna irregularidad y falla de la entidad es la línea telefónica de atención del servicio al ciudadano, por medio de este canal durante el 2020 se atendió en reiteradas ocasiones una observación que aunque no fue motivo de una queja o reclamo radicada formalmente, fue una sugerencia para habilitar en los formularios y buzones disponibles en la página web de la agencia, la posibilidad de adjuntar varios archivos o adjuntarlo en un ZIP O RAR para facilidad de los abogados o profesionales que no tienen la habilidad del manejo tecnológico para unificar archivos.

Del análisis del uso del buzón de transparencia se puede concluir que:

- El buzón tuvo acogida, fue eficaz y eficiente su implementación teniendo en cuenta que, durante el segundo semestre de 2020, época en la que fue implementado el buzón de transparencia se recibieron quejas, reclamos, denuncias y conflictos de interés, mientras que, en el primer semestre, periodo en el que no existía este buzón, no se recibió ninguna.
- Ninguna de estas comunicaciones contiene información que amerite la apertura de un proceso disciplinario en ninguna de sus etapas por no corresponder a posibles conductas disciplinariamente sancionables.
- La ciudadanía o usuarios de la Agencia aún desconocen cuáles son los objetivos y competencias de la entidad o asume que podemos ser intermediarios para la solución a sus dificultades con entidades o corporaciones públicas.
- La ciudadanía o usuarios de la Agencia presenta confusión de cuál puede ser el canal de comunicación para remitir su requerimiento al área encargada de atender sus necesidades y toman como primera opción usar el buzón de transparencia para comunicarse con la Entidad.
- Las inconformidades presentadas por los usuarios y que dan lugar a quejas, reclamos o denuncias, son básicamente por imprevistos dados por momentos de contingencia

y no por fallas en el cumplimiento de las funciones de la Agencia y pueden ser tomadas en cuenta para establecer procesos de mejora continua.

En cuanto a los mecanismos dispuestos para poner en conocimiento los conflictos de interés, se creó un formato guía publicado en SIGI, con la información necesaria que debe contener el reporte del conflicto de interés. Este formato fue usado por uno de los funcionarios para el reporte de uno de los dos conflictos de interés presentados en el año 2020, lo que significa que debe seguir divulgándose para su uso.

Estos canales requieren de mayor socialización con el fin de que sean más usados por los servidores, ciudadanos y/o usuarios de la Agencia cuando tengan necesidad de presentar quejas, reclamos, denuncias y conflictos de interés. Se debe trabajar también en aumentar la confianza de los servidores en la administración para que este proceso sea efectivo y esto ayude a tener los reportes a tiempo y permita que las situaciones presentadas tengan una gestión de carácter preventivo dentro del proceso de control interno disciplinario.

### **3. ESTRATEGIA DE TRANSPARENCIA**

La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado busca desarrollar una estrategia que contribuya a garantizar una gestión pública eficaz y eficiente, que genere la apropiación de este concepto en los servidores públicos que vaya más allá de una transparencia enfocada en la publicidad de la gestión pública; lo que se pretende es fortalecer la transparencia como pilar de la administración y como valor implícito en la ejecución de la función pública por parte de los servidores, de tal forma que fomente una cultura de legalidad, integridad y lucha contra la corrupción.

La estrategia está alineada con el Pacto por la Legalidad del PND 2018-2022, específicamente con la Línea C., Alianza contra la Corrupción: tolerancia cero con los corruptos en el Objetivo No. 1. Pacto de cero tolerancia a la corrupción y a la falta de transparencia, en el sentido que la estrategia busca robustecer la prevención de la materialización de riesgos de corrupción por parte de los servidores públicos.

También está alineada con el manual de MIPG, específicamente con la dimensión gestión del talento humano, en la política de gestión y desempeño de integridad en la cual se adoptan los principales valores del servicio público e invita a las instituciones del sector público a desarrollar mecanismos o estrategias que promuevan la mejora del comportamiento ético y la gestión integra en el servicio público como forma de lucha contra la corrupción, y para lo cual se plantea esta estrategia.

Así mismo se resalta que en el proceso de adhesión de Colombia a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el país adoptó las Recomendaciones del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública, documento en el cual hacen referencia al concepto de integridad pública, la cual definen como la alineación consistente y la

adhesión a valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público, y en el cual recomiendan promover una cultura de integridad que es el objetivo que aquí se persigue.

Expuesta la motivación que nos lleva como institución a generar un plan que persiga el fortalecimiento de una conducta transparente en los servidores, se desarrollará el objetivo general, objetivos específicos y las actividades proyectadas para la vigencia 2021.

**Objetivo:** Fortalecer y establecer herramientas de promoción de la transparencia pilar de la administración y como valor implícito en la ejecución de la función pública por parte de los servidores, de tal forma que fomente una cultura de legalidad, transparencia, integridad y lucha contra la corrupción.

### **Objetivos específicos:**

- Socializar toda la información que se desarrolle en virtud de esta estrategia y las demás que se consideren que contribuyen con el objetivo propuesto.
- Promover servidores públicos con valores y principios basados en conceptos éticos y que apropien una cultura de legalidad, transparencia, integridad y lucha contra la corrupción.
- Contribuir a aumentar el conocimiento de los funcionarios sobre temáticas relacionadas con el derecho disciplinario que guarden relación y establezcan los parámetros mínimos para el ejercicio de la función pública.
- Fomentar confianza en los servidores, ciudadanos o usuarios para buscar ayuda en la institución para la atención de posibles quejas, reclamos o denuncias que consideren deber ser de conocimiento de la entidad a través de nuestros canales destinados para ello.
- Generar documentos de consulta sobre temáticas relacionadas con el derecho disciplinario que guarden relación con el ejercicio de la función pública.
- Generar informes sobre el desarrollo e impacto de las actividades plasmadas en esta estrategia.
- Realizar la medición del conocimiento de los funcionarios sobre temáticas relacionadas con el derecho disciplinario que guarden relación y establezcan los parámetros mínimos para el ejercicio de la función pública.

### **Actividades:**

1. Fomentar la participación de los servidores en todas las actividades preventivas que se desarrolleen dentro del proceso de control interno disciplinario, de tal forma que haya una alta participación por parte de los funcionarios y esto contribuya a lograr el éxito de la implementación de la estrategia de transparencia.
2. Realizar campañas de divulgación y/o sensibilización de toda la información que se genere en relación con el proceso de control interno disciplinario y de la presente estrategia.

3. Continuidad de las jornadas de inducción y reinducción en las que se socialicen los valores contenidos en nuestro código de integridad, los principios constitucionales que rigen la función pública y los deberes y derechos de los servidores públicos.
4. Capacitar sobre temáticas relacionadas con el derecho disciplinario, anticorrupción y apropiación de conceptos éticos que contribuyan a la apropiación de una cultura de legalidad, transparencia, integridad y lucha contra la corrupción.
5. Fomentar el uso de los canales dispuestos para la presentación de quejas, reclamos o denuncias en la entidad, resaltando la confiabilidad y seguridad del manejo o gestión de esta información; así como el uso de los formatos dispuestos para ello.
6. Cartilla que compile información de los principios que rigen la función pública, los deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos, recusaciones y conflictos de interés de los servidores públicos.
7. Encuesta de medición de conocimientos sobre derecho disciplinario para funcionarios.
8. Informe final de implementación de la estrategia, cuya meta sea aumentar la apropiación de las temáticas de la capacitación y evaluar socializar la gestión realizada con las quejas reclamos o denuncias allegadas a la Agencia por parte de los ciudadanos o usuarios.

Para la realización de las actividades el Gestor T1 Grado 13 adscrito a la Secretaría General que apoya las actividades de control interno Disciplinario, generará un cronograma en el que se especifiquen el número de actividades y fechas para cada una de ellas, el cual será la base del seguimiento de estas actividades y el informe final en el que evalúe el impacto de las actividades realizadas; así mismo alguna de las actividades proyectadas en la estrategia tendrán la obligación de generar reportes en la Herramienta de SIGI.



Agencia Nacional de Defensa  
Jurídica del Estado



Agencia Nacional de Defensa  
Jurídica del Estado

DOCUMENTO  
**DIAGNÓSTICO Y  
ESTRATEGIA DE  
TRANSPARENCIA**

[WWW.DEFENSAJURIDICA.GOV.CO](http://WWW.DEFENSAJURIDICA.GOV.CO)