



La seguridad
es de todos

Mindefensa



CAJA DE SUELDOS DE RETIRO
DE LA POLICÍA NACIONAL

PROCESO GESTION ESTRATÉGICA

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

2020

“CASUR HACIA LA INNOVACIÓN EN GESTIÓN Y SERVICIO”



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas, para Colombia oficial.



CAJA DE SUELDOS DE RETIRO
DE LA POLICÍA NACIONAL

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
3.	MARCO NORMATIVO	4
4.	ALCANCE	4
5.	MARCO INSTITUCIONAL	4
	5.1 Pensamiento organizacional	4
	5.2 Misión	5
	5.3 Visión	5
	5.4 Mega	5
	5.5 Imperativos y Objetivos Estratégicos	6
6.	COMPONENTE DE INTEGRIDAD	7
	6.1 Políticas de buen gobierno para la administración de la entidad	8
	6.2 Valores	11
	6.3 Compromiso de integridad	13
7.	ANEXO	14

Fecha	Descripción del Cambio	Responsable	Versión modificada
05/11/2015	Se unifica el código de Ética V3, del 10/06/11, y Código de Buen Gobierno V1 del 10/06/11, teniendo como referencia el Decreto 943 del 2014 "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno", en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 87 de 1983. Así mismo atendiendo a lo dispuesto en la resolución 7349 del 02/09/2014 "Por el cual se establece el Plan Estratégico Institucional de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional".	Oficina Asesora de Planeación	Código de Ética V3 y Código de Buen Gobierno V1.
30/04/2018	Se reestructuran contenidos del Código de Ética y Buen Gobierno en su versión 1, así como la denominación, con el fin de vincular el componente de Integridad, según lo dispuesto en el Decreto 1499 del 11/09/2017 Art 2.2.22.2.1 Definición de políticas de desempeño institucional, se integran los valores: Honestidad, Diligencia y Justicia, y se omite el valor de innovación por ser un imperativo estratégico, lo anterior en cumplimiento a la Resolución 2853 del 15/05/2018.	Oficina Asesora de Planeación e Informática	Código de ética y buen gobierno V4
25/09/2020	Se reestructuran contenidos del Código de Ética y Buen Gobierno en su versión 5 y se alinea al marco estratégico institucional Resolución 11092 de 2019 referente a la misión, visión, MEGA, imperativos y objetivos estratégicos y el marco normativo.	Oficina de Talento Humano	Código de Integridad y buen gobierno V5

1. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de integridad, nos referimos a la alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticos que son compartidos y al compromiso de dar prioridad y mantener los intereses públicos por encima de los intereses privados.¹

Es indispensable que los ciudadanos, los servidores públicos y las organizaciones públicas, se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias; de esta manera evidenciar siempre comportamientos basados en honradez, austeridad, virtud y transparencia demostrando coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

La entidad adopta el Código de Integridad y Buen Gobierno de Casur, para la promoción de la integridad, entendida como la manera constante y permanente de hacer las cosas incorporando hábitos, actitudes y percepciones de los servidores públicos frente a la prevención de la corrupción y la transparencia y eficiencia en la gestión². Alineado con el Pensamiento Organizacional, la Formulación Estratégica Institucional adoptada mediante Resolución 11092 del 30/08/2019 y el Decreto 1499 del 11/09/2017 que en su artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, establece dentro de las 16 políticas, el número 4 de Integridad, la cual es componente fundamental de la Dimensión Talento Humano, eje principal del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); Con el propósito de fortalecer la cultura del comportamiento ético en sus servidores públicos y contratistas, en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionalidad.

Es obligación e los servidores públicos de la entidad, asumir las políticas y valores, entre los que se deben destacar el buen trato entre compañeros, afiliados, beneficiarios y grupos sociales objetivo, enmarcados en principios de integridad y transparencia, tanto en las tareas diarias, como en su conducta personal; en consecuencia, se suscribirá por parte de todos los colaboradores que integran la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, un acuerdo de integridad (Ver anexo).

¹ OCDE en recomendación sobre integridad.

² Glosario MIPG versión 3

2. OBJETIVO

Asegurar las buenas prácticas de integridad y buen gobierno, en la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, mediante lineamientos que permitan fortalecer la cultura institucional basada en principios, valores y compromisos orientados a la integridad, la ética, la lealtad y la vocación del servicio, en los servidores públicos y contratistas de la entidad, expresados en el comportamiento cotidiano de manera consciente y voluntaria en sus actuaciones.

3. MARCO NORMATIVO

- ✓ 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."
- ✓ Ley 734 de 2002 "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único."
- ✓ Ley 1437 de 2011 "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo." Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.
- ✓ 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."
- ✓ 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."
- ✓ 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."
- ✓ 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."
- ✓ Resolución 11092 de 2019 "Por la cual se adopta el Plan Estratégico Institucional de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional", se derogan las Resoluciones 7349 de 2014, 2853 del 17 de mayo de 2018, y se dictan otras disposiciones."

4. ALCANCE

El Código de Integridad y Buen Gobierno, aplica a todos los servidores públicos y contratistas que prestan sus servicios en la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

5. MARCO INSTITUCIONAL

5.1 Pensamiento organizacional

Reconocemos en nuestros policías los seres humanos que nos brindan tranquilidad y seguridad y que en muchas ocasiones han ofrendado su vida por mantener la paz de los colombianos.

Nuestras actuaciones están guiadas por los principios rectores de la Entidad: la honestidad, la lealtad, el respeto, la transparencia, la equidad, el pluralismo y la intolerancia absoluta a la corrupción, enmarcando nuestro trabajo en los términos establecidos por la Ley, con respeto a los derechos y garantías constitucionales, proyectando en la mente de nuestros afiliados, la confianza de contar con una institución sólida que vela por el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.

Creemos firmemente que la primera responsabilidad, es con nuestros afiliados a quienes nos debemos; nos esforzamos cada día para que sientan que con Casur cuentan ahora y siempre con una seguridad social integral; para ello, actuamos de manera proactiva, con diligencia y entusiasmo; permanentemente estamos innovando, capacitándonos y actualizándonos.

Nos sentimos orgullosos de saber que en Casur, con nuestra labor cotidiana, contribuimos en la construcción de una sociedad colombiana con equidad social y económica, incluyente y en paz.

5.2 Misión

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los afiliados y beneficiarios, con un sistema de gestión integral de clase mundial con servidores públicos competentes y comprometidos.

5.3 Visión

La Caja de Sueldos de retiro de la Policía Nacional se proyecta al 2022 ser un referente sectorial y estatal en la excelencia de la gestión y prestación de servicios que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los afiliados y beneficiarios.

5.4 Mega

Aumentar el nivel de satisfacción de los afiliados con los servicios de Casur, mediante los siguientes retos:

Innovación en la oferta de valor de Casur: Formular e implementar en el cuatrienio, un mínimo de 12 soluciones digitales con enfoque en el bienestar social de los afiliados, mediante la adopción de los lineamientos gubernamentales en materia de transformación

digital, apoyados por tecnologías modernas, abiertas y orientadas al dato y a la arquitectura de micros servicios.

Fortalecimiento de unidades de negocio de reconocimiento y pago y de bienestar y previsión social: Ampliar y mejorar la capacidad operativa de Casur en sus unidades de negocio misionales de "Reconocimiento y pago de asignaciones de retiro" y de "Bienestar y Previsión Social" a través del desarrollo de 8 estudios dirigidos a aplacar su estrategia comercial y de autosostenibilidad.

Se espera que los resultados obtenidos se reflejen en un incremento de 4 puntos en la calificación del nivel de satisfacción de los afiliados, respecto a los servicios prestados por Casur.

5.5 Imperativos y objetivos Estratégicos

La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, adopta un marco estratégico que permita alinearse a las políticas del Gobierno Nacional, a través del Plan Estratégico Cuatrienal 2019 – 2022, mediante Resolución 11092 de fecha 30/08/2019

5.5.1 IMPERATIVO 1. CREACIÓN DE VALOR PARA LOS AFILIADOS

Contribuir significativamente al mejoramiento de la calidad de vida de los afiliados y sus familias, generando un vínculo de reconocimiento y amor por la entidad.

- Objetivo 1: Ampliar la cobertura de los programas y servicios de bienestar social orientados a mejorar la calidad de vida de los afiliados y beneficiarios.
- Objetivo 2: Mejorar y fortalecer la oferta de valor de Casur, tomando en cuenta las necesidades, los intereses y las expectativas de los afiliados y beneficiarios.

5.5.2 IMPERATIVO 2. EXCELENCIA ORGANIZACIONAL

Alcanzar altos niveles de desempeño organizacional frente a referentes de clase mundial, con integridad en sus actuaciones, integridad en la gestión y personas competentes y comprometidas.

- Objetivo 3: Lograr altos niveles de desempeño y efectividad organizacional en la búsqueda permanente de la excelencia, con reconocimiento nacional e internacional.
- Objetivo 4: Contar con el talento humano suficiente, competente y comprometido para alcanzar los objetivos de la entidad.

5.5.3 IMPERATIVO 3. INNOVACIÓN

Innovar permanentemente en los servicios y en la gestión de Casur asegurando diferenciación, éxito sostenible de la Entidad y altos niveles de valor agregado.

- Objetivo 5: Innovar permanentemente en la gestión de Casur con el fin de facilitar el aprendizaje y la adaptación organizacional a los retos de la era digital, promoviendo buenas prácticas de gestión.

5.5.4 IMPERATIVO 4. IMPACTO Y SOSTENIBILIDAD

Asegurar la viabilidad técnica, social y financiera que le permita a la Entidad transferir la oferta de valor de manera permanente y efectiva a sus Grupos Sociales Objetivo.

- Objetivo 6: Contribuir con los compromisos del país frente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en materia ambiental y de calidad de vida laboral.
- Objetivo 7: Fortalecer la gestión comercial y de autosostenibilidad de Casur, transformando su modelo de negocio según las variaciones del entorno.

5.5.5 IMPERATIVO 5. POSICIONAMIENTO

- Objetivo 8: Fortalecer los relacionamientos y las alianzas con organizaciones de la reserva activa policial, con la Policía Nacional y demás organizaciones, con las cuales se puedan construir sinergias para el logro de los objetivos de Casur.

6. COMPONENTE DE INTEGRIDAD

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Integridad se establece con miras a garantizar un comportamiento inflexible de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

En la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, debe quedar definida la apuesta por la integridad pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos; es así, que la interacción entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y íntegros; y unos ciudadanos participativos y corresponsables. Esta interacción puede verse representada en el triángulo de integridad que se presenta en el siguiente gráfico:

El triángulo de la integridad pública



La integridad pública hace referencia a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la Entidad en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

La integridad pública, por lo tanto, es un producto de la correcta dirección y de las buenas prácticas de los servidores públicos, así como una precondition indispensable para el desempeño eficaz y continuo del sector público.

En concordancia con los anteriores conceptos, los principios y los valores éticos con los que se conduce la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, buscan la generación de la cultura de la integridad que permita crear confianza en los grupos sociales objetivo, al reconocer que sus colaboradores tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen la ley.

6.1 Políticas de la dirección

Se refiere a las finalidades y propósitos de la Dirección General de Casur, para la aplicación de su filosofía e ideario de la Entidad que comparten y aplican todos los funcionarios, siendo referente y guía en toma de decisiones:

6.1.1 Importancia del afiliado

El ordenamiento jurídico de nuestro país señala que es la administración pública la que está al servicio del ciudadano y no lo contrario. Siendo Casur una entidad pública, resulta conocido para todos que el afiliado es nuestra razón de ser. Sin él sencillamente no

existiría la Entidad. Por eso hay que prodigarle un trato cordial y respetuoso, asumir una actitud amable, dispuesta, comprensiva y tolerante. Procurar en todo momento satisfacer sus necesidades y requerimientos, siempre y cuando sean justos y apegados a derecho. Responder oportuna y profesionalmente sus inquietudes.

6.1.2 Estimación de los valores

Innovación, Confiabilidad, Compromiso, Servicio y Respeto. Hemos acordado reformular nuestro contenido axiológico, con miras a proporcionar a los funcionarios las normas de conducta que han de guiar su quehacer cotidiano. La estimación de los valores no debe abordarse desde el punto de vista meramente gramatical, sino desde su intencionalidad, o sea, desde el deber ser. Por lo tanto, deben interpretarse, interiorizarse y apropiarse de ellos, de tal manera que su cumplimiento sea connatural al ejercicio de su actividad. No debe hacer tolerancia ninguna frente a su desconocimiento o inobservancia.

6.1.3 Desempeño laboral

Cada cual ejercerá las labores que el cargo le impone. No hay razón válida para que expresiones como "eso a mí no me corresponde" o "yo no sabía de eso" sean argumento para disfrazar falencias. Cada cual asumirá la responsabilidad por aquello que haga o deje de hacer en el ejercicio de sus actividades. En todo momento debe hacerse gala de probidad, idoneidad y profesionalismo. Las evaluaciones anuales atenderán este criterio.

6.1.4 Proyección de la entidad

Casur debe constituirse en un referente sectorial por la calidad de su personal y de sus procesos. La calidad de su trabajo no debe circunscribirse solamente a prorrogar sus certificaciones en calidad, sino que la categoría de sus trabajos debe ser mirada con respeto por las demás entidades públicas. Hay que apuntarle a la excelencia mostrando resultados significativos que sean puestos de ejemplo en las altas esferas del Gobierno.

6.1.5 Desarrollo tecnológico

Básico para lograr la modernización de la Entidad es la sistematización de sus procesos. Debe constituirse en una Entidad inteligente que permita responder en tiempo real cualquier requerimiento interno o externo. Hay que desprenderse de los procesos manuales que significan demoras y riesgos. El uso de tecnologías acordes con la realidad actual debe estar acompañado de la voluntad y el conocimiento.

6.1.6 Realimentación permanente

Nuestro personal debe estar permanentemente actualizado de los asuntos trascendentes de la Entidad. No se concibe a un empleado que desconozca los asuntos que afectan positiva o negativamente su actividad. Para ello es imprescindible ofrecer la más completa y detallada información al personal, sobre todo cuando se trata de aplicación y uso de los recursos. La transparencia será norma entre todos los integrantes de la organización.

6.1.7 Propuesta de MEGA: Meta Estratégica Grande y Audaz

El Plan Estratégico Institucional debe contener propósitos que vayan más allá de lo rutinario o repetitivo. Es preciso “pensar lo impensable”, salirse del día a día para lograr resultados importantes y trascendentes. El aporte de todos los funcionarios en este aspecto será definitivo. Hay que repensar frecuentemente en la Entidad, para que por medio de procesos innovadores puedan ofrecerse soluciones inteligentes y únicas, no solo a nuestros afiliados, sino a todos cuantos interactúan con ella, convirtiéndola en retos medibles y cuantificables en cuanto a su impacto y resultados, a través de la MEGA cuatrienal.

6.1.8 Diagnóstico estratégico

Es el análisis participativo y profundo que se realiza cada cuatro años y se actualiza anualmente, en el cual se reflexiona sobre la razón de ser de la entidad, el objeto para el cual fue creada, los derechos que garantiza y los problemas y necesidades sociales que está llamada a resolver. Es decir, sobre cuál es el valor público que debe generar. Para ello tiene en cuenta: La normatividad que le es propia a la entidad con el fin de verificar que toda su actuación este frecuentemente encaminada a su cumplimiento, identificar si existen problemas relativos a este propósito fundamental y como podrían ser abordados.

De acuerdo con las prioridades identificadas por la entidad y señaladas en los planes de desarrollo, debe predeterminar los resultados y efectos que espera lograr, por lo tanto, su planeación, gestión control y evaluación tomarán como referencia dichos resultados, lo anterior expresado en la formulación de los planes, programas y proyectos, formulando metas de corto y largo plazo, tangibles, medibles, audaces y coherentes con los problemas y necesidades que se deben atender o satisfacer, así como identificar los posibles riesgos asociados al cumplimiento de los objetivos.

De igual forma la entidad, identifica sus capacidades para desarrollar su gestión y atender su propósito fundamental basado en aspectos internos tales como el talento humano, procesos y procedimientos, estructura organizacional, recursos disponibles, cultura organizacional entre otros y aspectos externos como el entorno político, ambiental, cultural, económico y fiscal, así como la percepción, propuestas y recomendaciones de los afiliados, con el fin de asumir retos y oportunidades de mejora e innovación de la gestión.

6.1.9 Bienestar del personal

El recurso más importante para cualquier organización es el talento humano. Por eso es preciso respetarlo, valorarlo, estimularlo, capacitarlo y corregirlo cuando sea necesario. Motivo de especial cuidado será la redefinición de algunos cargos y el equilibrio de sus cargas de trabajo. No se concibe que en igualdad de condiciones unos soporten más responsabilidades que otros, o que los favorecimientos desmedidos premien a unos cuantos, generando desestímulo e insatisfacción. Se trabajará insistentemente en la modificación de la planta de personal, no solo para vincular nuevos funcionarios, sino para mejorar las condiciones salariales de los existentes. En el entretanto se procurarán ascensos y reclasificaciones oportunas y motivantes. Deberá propender por una política de estímulos alejada del amiguismo y la compensación de favores. Se velará frecuentemente de un adecuado clima organizacional.

6.1.10 Mantenimiento y conservación de bienes muebles e inmuebles

Es responsabilidad de todos los niveles de la organización, el cuidado y valoración de los elementos puestos a su disposición, así como del mantenimiento de los activos de propiedad o bajo custodia de la Entidad. Recordar que su mal uso o negligencia en cuidado puede y debe derivar en investigaciones de carácter administrativo, disciplinario y penal.

6.1.11 Austeridad y transparencia

Se evitarán gastos suntuarios, superfluos e innecesarios para el desarrollo normal de las actividades. Las celebraciones de toda índole estarán marcadas por la sobriedad y apegadas al uso racional de los recursos financieros destinados para ello. Se dará estricto cumplimiento a la política de austeridad. Se desestiman peticiones, contribuciones o apoyos de cualquier naturaleza por parte de proveedores, bancos, cooperativas u otros con marcados intereses o que impliquen compromiso.

6.2 Valores institucionales

Los valores que soportan el código de ética e integridad de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional son:

6.2.1 Confiabilidad

Transmitimos seguridad en la interacción con nuestros Grupos Sociales Objetivo y ofrecemos soluciones pertinentes y suficientes a sus necesidades.

Conductas asociadas:

- Proporcionamos información precisa y oportuna.
- Ejecutamos nuestras funciones con apego a la Constitución, a la Ley y al Pensamiento Organizacional.
- Damos un uso racional a los recursos de la Entidad para el desarrollo de las labores y la prestación del servicio.
- Ofrecemos respuestas pertinentes y suficientes a los requerimientos y necesidades.

6.2.2 Compromiso

Construimos promesas responsablemente y las convertimos en hechos para generar beneficios y resultados.

Conductas asociadas:

- Formulamos y definimos nuestros propósitos y los cumplimos.
- Contribuimos de manera decidida con nuestra experiencia, conocimientos y actitud al logro de los propósitos estratégicos de la Entidad.
- Asumimos con responsabilidad el resultado de nuestras acciones.

- Estamos atentos siempre que interactuamos con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.

6.2.3 Servicio

Nos caracterizamos por hacer nuestro trabajo con pasión y método, haciendo de éste una actitud de vida.

Conductas asociadas:

- Reflejamos y transmitimos disposición, entusiasmo y alegría en la interacción con los demás.
- Hacemos partícipes a nuestros Grupos Sociales Objetivo en el diseño de nuevos procesos, productos y servicios, para crear valor superior.
- Apropiamos en nuestro trabajo diario el ciclo PHVA, como una disciplina de pensamiento.

6.2.4 Respeto

Reconocemos y aceptamos la diversidad de pensamiento. Nuestros Grupos Sociales Objetivo merecen la más alta consideración, sin exclusiones ni discriminaciones.

Conductas asociadas:

- Respetamos y valoramos los criterios y opiniones diferentes a los nuestros.
- Entregamos nuestros servicios e interactuamos con las personas en forma objetiva y ecuánime.

6.2.5 Honestidad

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

Conductas asociadas:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

6.2.7 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.

Conductas asociadas:

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

6.2.8 Justicia

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

Conductas asociadas:

- 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.

6.3 Compromiso de integridad

Todas las actuaciones de los servidores públicos y contratistas de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, deberán estar enmarcadas bajo los lineamientos del Código de Integridad y Buen Gobierno, por tal motivo la Oficina de Talento Humano deberá garantizar que todos los servidores que se vinculen a la entidad, diligencien y firmen el anexo 1 "Compromiso de Integridad para Servidores o Contratistas"; Así mismo, la Oficina de Contratos deberá exigirlo a contratistas (persona natural o jurídica) al momento de la firma del contrato y se dejará constancia en su respectivo expediente (Ver anexo).

1. ANEXOS

Anexo 1.

COMPROMISO DE INTEGRIDAD PARA SERVIDORES O CONTRATISTAS

Yo _____, identificado con _____, como Servidor Público Contratista de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional - Casur, asumo la responsabilidad personal de mantener la integridad de la Entidad en cada una de mis acciones y decisiones, de acuerdo con el Código de Integridad y Buen Gobierno.

Acepto el deber de actuar proactivamente, evitando aquellas situaciones que puedan perjudicar a los afiliados, sus beneficiarios y a los integrantes de la Caja, igualmente, a abstenerme de realizar acciones que puedan dañar o afectar la reputación o imagen del servicio de la Entidad.

Me comprometo a respetar los valores, principios y políticas en el Código y a dar ejemplo con mi comportamiento, a no recibir dádivas o favores por mi trabajo y hacer que mis decisiones solo sean influenciadas por el cumplimiento a la Ley, aplicándolos principios de equidad y justicia. Así mismo, a denunciar los hechos contrarios a las normas y principios de la institución.

El presente compromiso se firma en la ciudad de _____ a los ____ días del mes de _____ del año _____.

Firma: _____

Nombres y Apellidos _____

Documento de Identidad No. _____