Ministerio de Defensa Nacional

Dirección General Marítima

Autoridad Marítima Colombiana

Código de Ética e Integridad

Ministerio de Defensa Nacional-Dirección General Marítima

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

3ra. Edición
Dimar 2024
Bogotá, D.C., Colombia

DIRECCIÓN GENERAL MARÍTIMA
AUTORIDAD MARÍTIMA COLOMBIANA

Código de Ética e Integridad

Tabla de Contenido

I. PRESENTACIÓN 5
II. OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD 6
III. PRESENTACIÓN DE DIMAR 7
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN 9
V. GLOSARIO DE TÉRMINOS 10
CAPÍTULO I: POLÍTICA DE ÉTICA E INTEGRIDAD 14
1. Generalidades 14
2. Orientaciones éticas institucionales 14
3. Valores del servidor público 16
4. Valores institucionales 17
5. Ética personal 18
6. Promoción de la ética 18
CAPITULO II: POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO 19
1. Generalidades 19
2. Compromisos frente a la lucha anticorrupción 19
CAPÍTULO III: POLÍTICA ÉTICA PARA FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS 25
1. Generalidades 25
2. Identificación de funcionarios y contratistas 25
3. Comportamiento y directrices éticas 25
4. Informe de conductas antiéticas 26
CAPÍTULO IV: POLÍTICA CULTURA ORGANIZACIONAL 27
1. Generalidades 27
2. Conceptualización cultura organizacional 27
3. Política de cultura organizacional Dimar 27
4. Promesas Dimar 28
CAPITULO V: IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS 29
V.I. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN 30

I. Presentación

La Dirección General Marítima (Dimar) ha definido en el *Código de Ética e Integridad* un sistema de reglas, cuyo propósito general es guiar los comportamientos sobre los cuales se rige la cultura institucional, y orientar la conducta de los servidores públicos y contratistas que laboran para la Entidad. El presente Código adopta las actuaciones propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el Código General de Integridad de Servicio Público Colombiano, el Plan Estratégico de Desarrollo 2030, lo anterior conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo Colombia 2022 – 2026.

Este documento establece las directrices de actuación y determina las prácticas que deberán evidenciarse en los comportamientos, conductas, hábitos y costumbres del recurso humano de Dimar, soportado en cuatro valores organizacionales: (i) Rigor Técnico y Profesional, (ii) Confianza, (iii) Liderazgo y (iv) Vocación de Servicio, permitiendo construir una guía sobre la cual se soporta y cimienta la misión y visión de Dimar.

II. Objetivos Del Código De Ética E Integridad

El *Código de Ética e Integridad* será una guía práctica acerca de los comportamientos idóneos que deben adoptar los integrantes de la Autoridad Marítima Colombiana. Específicamente este Código permitirá:

- Establecer y adoptar líneas de conducta y reglas de comportamientos éticos de los funcionarios de la Entidad.
- Reconocer los comportamientos *del ser* y *del hacer* de todos los servidores públicos y contratistas que laboren para Dimar.
- Definir principios éticos de actuación que promuevan la cultura organizacional.
- Buscar alineación a los principios establecidos por el Gobierno Nacional para los servidores públicos en Colombia.

III. Presentación De DIMAR

Dimar es la Autoridad Marítima Colombiana encargada de ejecutar la política del gobierno en esta materia, contando con una estructura que contribuye al fortalecimiento del poder marítimo nacional, velando por la seguridad integral marítima, la protección de la vida humana en el mar, la promoción de las actividades marítimas y el desarrollo científico y tecnológico de la Nación.

Orientación estratégica de Dimar

Misión

Ejercer la autoridad marítima dirigiendo, coordinando y controlando las actividades marítimas con seguridad integral, rigor técnico, calidad de servicio; soportado en el principio de sostenibilidad para contribuir al crecimiento del país y desarrollo de sus intereses marítimos

Visión

Ser para el 2042, el eje que consolida el país marítimo, fluvial, costero e insular, contribuyendo al posicionamiento de Colombia como potencia bioceánica con alta incidencia internacional.

Intención

Aliado estratégico para el desarrollo nacional por medio de las actividades marítimas y fluviales.

Hitos Estratégicos

Corto plazo 2023-2026	• Fortalecimiento de la gestión del Talento Humano • Implementación Arquitectura empresarial • Diagnóstico generalizado, claro y reproducible de la entidad

	• Fortalecimiento capacidades operacionales • Eficiencia en el gasto. •
Mediano plazo 2027-2034	• Salud financiera (Mayor inversión) • Transformación tecnológica (Procesos fortalecidos con la IA / Equipos autónomos) • Infraestructura física actualizada (Proyección renovación verde) • Normatividad Marítima actualizada • Dimar es la Entidad principal en la formulación de política pública marítima en el país.
Largo plazo 2035-2042	• Colombia destino de negocios marítimos regionales • Vanguardia en materia normativa marítima • Dimar participa como actor consultivo para otras autoridades en la región. • Capacidades tecnológicas de punta (Infraestructura física, medios navales y digitales) • Portafolio De servicios ampliado (Regulación buques autónomos, ciberseguridad, salud ecosistema marítimo).

IV: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Ética e Integridad se extiende y se obliga a todos los servidores públicos y colaboradores que laboren o presten el servicio de una actividad para Dimar, por lo que su cumplimiento ha de estar presente en las diferentes actuaciones y procesos.

V: Glosario de Términos

Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos que contiene el Código de Ética e Integridad, se establecen los siguientes significados de las palabras y expresiones empleadas en el texto:

Para efectos de comprensión del Código se indican las definiciones a saber:

Actitud

Disposición de una persona a actuar de una manera específica, desde la base de las experiencias, conocimientos y principios.

Anticorrupción

Medidas que tienen como finalidad la lucha contra la corrupción.

Bienestar

Programas que en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias; asimismo, fomentar la cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación, calidez humana en la prestación de servicios en la entidad.

Calidad

Hace referencia a las políticas y prácticas definidas por el Sistema de Gestión Integral (SGI) vigente en Dimar, que encarna la forma de trabajar de los funcionarios en las diferentes unidades.

Clima laboral

Son las características del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusión en el comportamiento laboral; está compuesto por liderazgo, dirección, supervisión, estructura de la organización, relaciones de dependencia, promociones, sistemas de comunicaciones, remuneración, incentivos, apoyo al empleado, interacción entre los miembros de la entidad.

Código de ética e integridad

Herramienta que contiene el conjunto de políticas y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el cumplimiento de nuestra misionalidad. Por lo tanto, instaura criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los servidores públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.

Conflicto de interés

De acuerdo con el Código Único Disciplinario, el concepto de Conflicto de Intereses surge "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público" o de un contratista.

Dicho de otra manera, el conflicto de intereses surge cuando el servidor público o el contratista tiene que tomar ciertas decisiones sobre las actividades que desempeña en su trabajo que pueden afectar sus intereses privados, debido a que se encontraría influenciado por situaciones de índole personal para hacerlo o no

Corrupción

Es el abuso del cargo y de los bienes públicos cometidos por un servidor público, por acción u omisión, para la obtención de un beneficio económico o de otra índole, para sí mismo o a favor de un tercero.

Dimensión de la cultura

Las dimensiones comprenden las acciones y tácticas desde las cuales se posicionará la cultura organizacional.

Disposición y voluntad al cambio

Habilidad que tienen las personas para identificar y gestionar situaciones que les exijan adaptarse a una nueva forma de hacer su trabajo.

Función pública

Es toda actividad ejercida por los órganos del Estado para la realización de sus fines y, excepcionalmente, por expresa delegación legal o por concesión, por parte de los particulares.

Funcionario público y/o servidor público

Persona natural que presta temporal o permanentemente servicios dentro de la administración pública, con facultad para tomar decisiones dentro de las atribuciones de su cargo.

Gestión de cambio

Proceso de intervención que ayuda a las organizaciones a administrar el talento humano involucrado e impactado, para que la entidad adopte exitosamente nuevas tecnologías y formas de desarrollar sus procesos.

Gestión del conocimiento

Corresponde a la capacidad que tiene la organización para producir, gestionar, documentar y divulgar el conocimiento generado producto del despliegue de su misión, visión y objetivos estratégicos.

Innovación

Capacidad que tiene la organización para producir ideas que impacten positivamente la gestión de sus procesos, así como la oferta de valor que se tiene con los diferentes grupos de interés.

Modelo de valores por competencia

El propósito general de este modelo es diagnosticar y facilitar el cambio de la cultura de una organización en particular, muestra además si la organización tiene características predominantes en cuanto al grado de flexibilidad ante los cambios del entorno de parte de sus miembros; o, por el contrario, si la organización está predominantemente orientada hacia la estabilidad y control frente a los cambios.

Normas sociales

Reglas con relación a las conductas, tareas y actividades de los individuos que forman parte de una sociedad.

Principios éticos

Directrices sobre la forma correcta de relacionamiento con los demás, desde las cuales se rige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

Reconocimiento

Expresión de satisfacción de parte del jefe, colega o usuarios de los servicios, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado.

Redes de trabajo de comunicación cultural

Canales informarles de interacción que se usan para generar conocimiento de los miembros en la cultura de la entidad.

Rendición de cuentas

Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

Sistema de Gestión Institucional (SGI)

Su integración fundamentada en el enfoque sistémico de los procesos institucionales, permite a la Institución dirigir, coordinar y controlar las actividades marítimas, fluviales y costeras con seguridad integral y vocación de servicio.

Transparencia

Principio que subordina la gestión de las instituciones y que expone las mismas a la observación directa de los grupos de interés. Implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

Valor ético

Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propios y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

Capítulo I: Política de Ética e Integridad

1. Generalidades

Este capítulo tiene como finalidad comprometer activamente a los funcionarios y contratistas de Dimar, en razón a que, gracias al desempeño de sus funciones y la prestación de sus servicios, así como desde sus actuaciones diarias, aportan al fomento de la integridad pública y propenden por efectuar cambios concretos en las percepciones y actitudes de la Autoridad Marítima Colombiana.

2. Orientaciones éticas institucionales

a. Con nuestro talento humano:

- Para Dimar, la integralidad del talento humano es fundamental, por eso se procura beneficiar al cliente interno promoviendo un ambiente de trabajo saludable que fomente la colaboración y el trabajo en equipo.
- Dimar incentiva un ambiente laboral en el que los servidores desarrollan sus talentos, mediante la evaluación de competencias y planes de mejoramiento individual; promueve el desarrollo profesional desde la capacitación, el entrenamiento y las condiciones para el mejoramiento del ambiente laboral y la calidad de vida desde el bienestar.
- Dimar cumple con las normas y regulaciones laborales vigentes; prohíbe todo tipo de acoso y discriminación; promueve el cumplimiento de las políticas y reglamentos internos institucionales, la sana convivencia, la protección de la salud ocupacional de los servidores públicos, la protección del medio ambiente, la seguridad del personal y de las instalaciones; propicia espacios de participación para los servidores y valora sus propuestas para la planeación y ejecución de las tareas.

b. De los funcionarios de Dimar con la organización:

- Conocer el Plan Estratégico de Desarrollo (PED) institucional vigente y contribuir al cumplimiento de la estrategia institucional.
- Conocer el Plan Estratégico del Cuatrienio (PEC)

- Cumplir con lo establecido en las normas que rigen en el Sector Defensa, Código de Ética e Integridad, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano vigentes y demás normas políticas internas.

- Cumplir con los compromisos de manera consistente, honesta y responsable.

- Fomentar el trabajo en equipo y colaboración, compartiendo el conocimiento y la experiencia para el beneficio de la Institución.

- Cumplir con las políticas institucionales de salud y seguridad en el trabajo.

- Compromiso en actuar de manera transparente e íntegra, por lo que todas nuestras actuaciones deben cumplir con las normas anticorrupción y transparencia.

c. Con la ciudadanía:

- Compromiso de ser una Entidad que responda de manera oportuna.

- Promover espacios de análisis, participación y concertación entre los diferentes actores para la toma de decisiones.

- Ofrecer información veraz, continua y oportuna sobre el desarrollo de los procesos y los resultados de la gestión pública, tanto a través de mecanismos de acceso como de la rendición pública de cuentas.

- Explorar las necesidades e inquietudes de la ciudadanía, brindando un trato personalizado que demuestre interés en cada uno de los mismos. Considerar la plena satisfacción del cliente como un criterio esencial para la planificación de futuras actividades.

- Compromiso a rechazar cualquier tipo de acto de corrupción.

- Conocer que dar o recibir dadivas es ilegal, altamente no ético y puede ocasionar consecuencias disciplinarias, administrativas y penales, para todas las personas involucradas.

d. Con proveedores y/o contratistas

- Cumplir con la reglamentación de los procesos de contratación estatal para una selección objetiva; por tanto la decisión se fundamenta en la capacidad, la experiencia profesional y el nivel de identificación de los contratistas con los valores institucionales.

- El proceso de selección y contratación se realiza con respeto y sin crear falsas expectativas; se responderá oportunamente a los compromisos contractuales; se atenderá con celeridad y eficacia a los requerimientos de los contratistas dentro de la ejecución contractual, y se

dará cumplimiento a las exigencias sobre calidad y oportunidad de los bienes y servicios contratados.
- Reportar a las respectivas entidades de control, los posibles casos con los proveedores en los cuales se identifique incumplimiento de la ley, actividades ilegales o no éticas.

3. Valores del servidor público

Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros, no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos, mediante los siguientes valores:

Honestidad

Actuar siempre con fundamento a la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto

Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos; sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso

Tener conciencia de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia

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

Justicia

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

4. Valores institucionales

Es importante que los servidores públicos de la entidad se comprometan con las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, afianzar los conocimientos respecto a las orientaciones éticas, la cultura organizacional, los principios, los compromisos, las conductas y demás componentes que hacen parte de la integridad, buscando alcanzar cambios definitivos en las percepciones, actitudes y comportamientos, mediante los siguientes valores

Rigor Técnico y Profesional

La Autoridad Marítima Colombiana tiene la capacidad para utilizar la información, las normas, los estándares y los procedimientos técnicos con precisión y eficacia para la toma de decisiones y en toda actuación. El rigor técnico y profesional es insatisfacción con la incertidumbre, con las respuestas inexactas, con las mediciones poco precisas y con la amplitud de los pareceres personales. Todo funcionario de Dimar está llamado a ser integral y a prepararse constantemente en asuntos que rigen el cumplimiento de la misión de la Autoridad Marítima.

Vocación de Servicio

En Dimar los usuarios del sector marítimo, nacional o extranjero, se constituyen en la razón de ser de todos y cada uno de los funcionarios. Su conocimiento, necesidades, aspiraciones, requerimientos, inquietudes y sugerencias serán materia de continuo seguimiento, estudio y atención eficiente y efectiva por parte de los servidores públicos de Dimar; buscando ofrecer un servicio excelente y disminuyendo los tiempos de entrega o de respuesta a las necesidades del cliente.

Internamente se impulsa la productividad desde los diferentes procesos; se estimula el trabajo en equipo y el apoyo mutuo; se promueve la comunicación fluida y asertiva, la colaboración dentro de los equipos de trabajo y áreas, con el fin de reducir esfuerzos y maximizar beneficios.

Liderazgo

En Dimar el liderazgo es la capacidad para influir en el comportamiento de las personas, para que voluntariamente sean partícipes del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, por medio de directrices, motivación, ejemplo y compromiso.

Los líderes de la Autoridad Marítima Colombiana deben caracterizarse por su capacidad de ser facilitadores del trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de inspiración y autoconocimiento, así como para construir estrategias que favorezcan la implementación de los cambios y promoción de la cultura organizacional en una forma eficaz y eficiente.

Confianza

En Dimar es la creencia en algo o alguien ante una determinada situación. La confianza aumenta o disminuye en función de las acciones. Dimar se caracteriza por ser una entidad confiable que evidencia honestidad en el actuar transparente y leal, es el actuar de la buena fe ante los ojos de sus usuarios, pero también internamente ante los mismos funcionarios; esto gracias al fomento de los hábitos organizacionales de cumplimiento del conducto regular, el Código de Ética e Integridad, las prácticas de rendición de cuentas y transparencia desde la gestión.

5. Ética personal

Nuestro comportamiento personal en Dimar tiene como marco de referencia lo contemplado en este Código, de allí que actuamos bajo el compromiso serio, voluntario y libre que:

- Damos cumplimiento a nuestras directrices y políticas de la Entidad.
- Se respeta la confidencialidad de la información a la que se tiene acceso con ocasión del trabajo que se realiza.
- Nuestro comportamiento en cualquier escenario permite el desempeño de nuestras actividades de manera coherente y con credibilidad, sin estar comprometida nuestro buen nombre ni el de Dimar.
- Actuamos sin detrimento de los intereses de Dimar.
- Nuestro comportamiento no se enmarca en un conflicto de intereses, inhabilidad o incompatibilidad.

6. Promoción de la ética

Desde la Alta Dirección se promueve y divulga a todos los grupos de interés el contenido del presente Código, siendo esto un correlativo derecho y deber entre todos los destinatarios de este documento. En cumplimiento de esta política de promoción, se capacita al talento humano cuando se considera conveniente; y en cumplimiento de sus programas de formación ciudadana, a sus grupos de interés en políticas y acciones anticorrupción en los casos necesarios.

A su vez, cada uno de tales destinatarios contenidos en el ámbito de aplicación, tienen derechos, deberes y responsabilidades de índole ética, de manera que el actuar se enmarca en lo que es correcto, contando con la facultad de cuestionar y señalar por los canales y mecanismos aquí previstos cualquier comportamiento antiético del cual tenga conocimiento.

Capitulo II: Política Anticorrupción y Antisoborno

1. Generalidades

La Política Anticorrupción y Antisoborno de Dimar tiene como propósito declarar públicamente el compromiso con un actuar ético y transparente, y conducir las actuaciones de la Autoridad Marítima y de todos los funcionarios y contratistas de Dimar bajo una filosofía de 'cero tolerancias' a actos que contraríen los principios organizacionales.

2. Compromisos frente a la lucha anticorrupción

Dimar está comprometida con la lucha anticorrupción, de manera que en cumplimiento de los estándares internacionales y los lineamientos nacionales en la materia asume los siguientes compromisos:

Frente a la corrupción

La corrupción es el abuso de poder o confianza para beneficio particular en detrimento del beneficio colectivo (Transparencia por Colombia, 2017).

Son hechos corruptos:

- Sobornar a otros servidores públicos.
- Sobornar al sector privado.
- Utilizar de manera indebida los recursos públicos.
- Tráfico de influencias. o Abuso de funciones.
- Enriquecimiento ilícito.
- Evadir declaración de bienes y rentas, omitir información
- incluir información falsa.
- Encubrimiento de información susceptible de investigación.
- Obstrucción a la justicia.

La Dimar actúa con buenas prácticas en contra de la corrupción, tales como:

- Establece procedimientos y criterios para la selección de personal. o
- Promueve la capacitación en formación ética.

- Realiza vigilancia a la gestión de los diferentes procesos a cargo del Grupo de Control Interno.
- Desarrolla su gestión bajo los principios de publicidad y transparencia de las decisiones públicas.
- Promueve una cultura de denuncia en contra de hechos de corrupción al interior de la Entidad, así como el apoyo a los actos anticorrupción

Frente al soborno

El compromiso gira en torno a evitar y reportar cualquier acto de soborno, ofrecimiento de dádivas, regalos o, en general, cualquier beneficio o incentivo para llevar a cabo un acto ilegal o deshonesto que quebrante la confianza en el manejo de los procesos de Dimar. El soborno dirigido por o hacia un servidor público constituye delito, por lo cual la Entidad adelantará las acciones legales correspondientes.

Frente a la piratería

Es la reproducción y distribución de los ejemplares de obras artísticas o literarias por medio de la venta, copia, edición, reproducción y todo uso no autorizado por los titulares del derecho de explotación

La Dimar invita a su personal a contribuir con buenas prácticas en contra de la piratería, tales como:

- Toda información que use y que ha sido producida por otros, debe ser citada y referenciada de acuerdo con el autor.
- No comparta o reproduzca información privada sin la autorización de su autor.
- Use y comparta de manera adecuada los recursos bibliográficos y audiovisuales de la Entidad.

Frente a la revelación de la información

Se refiere a un conjunto organizado de datos contenidos en cualquier documento que los sujetos obligados generen, obtengan, adquieran, transformen o controlen. Ley 1712 de 2014 Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional. Clasificación de la información

- Información pública: es aquella que es accesible a cualquier persona. El servidor público puede compartir esta información. Ejemplos: rendición de cuentas presentada por la entidad; plan de acción de la entidad; datos abiertos; convocatorias; requisitos contractuales.
- Información pública clasificada: es aquella que pertenece al ámbito propio, particular y privado o semiprivado de una persona natural o jurídica. Ejemplos: imágenes de personas; ubicación áreas restringidas; publicaciones que afectan a la intimidad de una persona.
- Información pública reservada: aquella información que puede causar daño a intereses públicos, es decir, conocimiento de la existencia de la información, pero el servidor público no puede compartir la misma hasta que esta sea de carácter público. Ejemplos:

    - seguridad nacional; información que sirva para la prevención, investigación y persecución de los delitos y las faltas disciplinarias.

- Información semiprivada: corresponde a aquella información que no es pública, pero que se puede acceder por orden de autoridad judicial o a través de poder expreso del propietario de la información. Ejemplos: datos relativos al comportamiento financiero de las personas; hojas de vida; historia laboral; expedientes pensionales; historia clínica.
- Información privada: es aquella información personal o no, que solo puede ser revelada por orden de autoridad judicial en el cumplimiento de sus funciones. Ejemplos: inclinación sexual; historia clínica; datos sensibles

Frente a los conflictos de interés

El compromiso se enmarca en evitar la presentación de un conflicto de interés y en el evento de que ocurra informarlo al superior jerárquico.

Según la organización Transparencia por Colombia "el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos". (Transparencia por Colombia, 2014).

El conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción. Para evitar llegar a esto, los servidores deben declarar su conflicto de intereses

Las principales características de los conflictos de intereses 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 de la función pública.
- Se pueden constituir en un riesgo de corrupción, y si se materializan se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afectan el normal funcionamiento de la administración pública

Tipos de conflicto de intereses:

Se puede estar inmerso en un conflicto de interés cuando:

- **Real:** cuando al servidor público se le presenta una situación en la que interfiere con sus obligaciones como servidora pública al tener un interés particular.
- **Potencial:** cuando al servidor público en el futuro se le puede presentar una situación en la que interferirá con sus obligaciones como servidor público al tener un interés particular.
- **Aparente:** cuando el servidor público tiene un interés particular que no interfiere con sus obligaciones como servidora pública.

Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de interés aparente es porque el servidor público puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es real, ni potencial.

Tipificación situación/contexto en los que se puede presentar un conflicto de intereses:

- Dádivas
- Interés directo / conocimiento previo / concepto o consejo fuera de la actuación.
- Relación con las partes.
- Amistad o enemistad.
- Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro. Litigio o controversia/decisión administrativa pendiente.
- Denuncia penal o disciplinaria.
- Acreedor/deudor.
- Antiguo empleador.
- Recomendación.
- Relación contractual o de negocios.
- Participación directa/asesoría de alguna de las partes interesadas.
- Parientes en una de las entidades públicas que concurran al respectivo proceso.
- Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado.

Para dar mayor claridad y evidenciar aplicabilidad de estas situaciones puede consultarse la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (DAFP, 2019).

Frente a la selección de personal

El compromiso gira en torno a que, para la selección y vinculación de personal, no se tendrán en cuenta factores subjetivos, de afecto o relaciones familiares.

La Dimar fomenta buenas prácticas en el proceso de selección así:

Del proceso selección:

- Calidad de atención a los candidatos, trato respetuoso, información clara y completa.
- Oferta laboral clara e inclusiva.
- Proceso de selección ecuánime.
- Selección de candidatos de acuerdo con el perfil definido.
- Aplicación de pruebas y entrevistas idóneas.
- Confidencialidad y clasificación de la información personal en el proceso.
- Respuesta oportuna del estado del proceso y los resultados.
- Cumplimiento de compromisos dentro del proceso de selección.

De los candidatos:

- Aplicación a la oferta laboral de acuerdo con el cumplimiento del perfil.
- Veracidad en la información del curriculum vitae.
- Conocimiento de la oferta laboral a la que se postularon.
- Cumplimiento de compromisos dentro del proceso de selección.

Frente a la seguridad en la informática

Los integrantes de la Dirección General Marítima son responsables de utilizar los recursos informáticos de acuerdo con los derechos que se les asignen, de conformidad con sus funciones y

los perfiles de acceso otorgados, sobre la base de conocer y cumplir las regulaciones en seguridad informática.

La seguridad informática se encarga de evitar y localizar el uso indebido de un sistema informático con la finalidad de resguardar la integridad y privacidad de los datos almacenados. Universidad Iberoamericana (2020).

Prohibiciones en el manejo de sistemas de información:

- No se admite la publicación de datos sensibles de personal de la Dimar, así como fotografías que atenten contra la reputación, imagen y buen nombre de las personas.
- No se debe acceder a sitios de internet que no tengan relación alguna con los objetivos institucionales, tales como los relacionados con sexo, racismo, apuestas, actividades criminales, drogas, juegos, entre otros.

La Dimar fomenta las buenas prácticas frente al manejo de sistemas de información tales como:

- Todo usuario de los sistemas de información será responsable de las actividades y transacciones que sean realizadas con su 'usuario y clave' de carácter confidencial.
- Es responsabilidad de todos reportar de manera inmediata las anormalidades e incidentes de seguridad que observen en los sistemas.
- No dejar nombres de 'usuario' y 'clave' escritos en lugares donde puedan ser vistos o tomados por terceros (por ejemplo, en la carpeta del escritorio, pantalla del equipo, bajo el teclado… etc.).
- Los usuarios son responsables de bloquear las aplicaciones y equipo cada vez que se ausentan de su puesto de trabajo. Tip: bloqueo automático de la pantalla - Windows + L.
- Las cuentas de correo electrónico institucional deberán ser usadas solamente para fines laborales. Los usuarios NO deben acceder a cuentas de correo personal desde la red de datos de la Entidad.
- Los mensajes creados, enviados, recibidos o almacenados no deben ser impresos, especialmente los configurados como de carácter reservado o confidencial, salvo que sea estrictamente requerido o necesario.

Adicionalmente y bajo la filosofía 'cero tolerancias' a actos que contraríen los principios institucionales, se aclaran las siguientes circunstancias que permitirán que la lucha anticorrupción sea efectiva en la Entidad:

Cortesías

Las únicas cortesías permitidas en la Entidad son las de carácter empresarial o corporativo, las cuales tienen como finalidad generar recordación empresarial, de manera que no comprometan la capacidad de toma de decisiones objetivas y transparentes, obligando a los destinatarios de este Código de Ética e Integridad a evitar que el ofrecimiento o recepción de cortesías se entiendan como una indebida influencia.

No se deben ofrecer o recibir en ninguna circunstancia:

- Aquellos que tengan como finalidad directa o indirecta recompensar, influenciar, inducir o apoyar conductas inapropiadas en el manejo de cualquier tipo de actuación o relación presente o futura. Se indican a título meramente enunciativo: bienes o servicios ilícitos, o que violen alguna ley o reglamento; dinero en efectivo, acciones, préstamos o similares, bienes o servicios de beneficio personal o familiar; bienes o servicios de contenido sexual, o que comprometan la reputación de Dimar o cualquiera de sus colaboradores.

- Aquellos que tengan como finalidad directa o indirecta influir en la toma de decisión dentro de cualquier proceso o que comprometan la objetividad en cualquier actuación; por ejemplo, los destinados a personas que hacen parte de procesos de contratación.

Intermediarios

Los destinatarios de este Código se abstendrán de propiciar, realizar, influir o, por cualquier medio, caer en cualquier acto de corrupción, incluyendo la intermediación por medio de la cual se realicen pagos ilegales o ilícitos en nombre de Dimar.

Para conservar la transparencia en el relacionamiento de la Entidad, las siguientes constituyen pautas mínimas que deben ser tenidas en cuenta por los destinatarios de este Código:

- Cumplimiento de procesos y procedimientos de selección de personal y de contratistas, de manera que se garantice la debida diligencia en la verificación de los antecedentes a que haya lugar, a efectos de evitar, prevenir o minimizar materialización de riesgos de corrupción.

- Abstenerse de contratar o negociar con terceros e intermediarios si se advierte que incurrirá en algún acto de corrupción en nombre de Dimar.

- Advertir y denunciar cualquier aspecto relacionado con riesgos de corrupción por parte de terceros e intermediarios.

Capitulo III: Política Ética para Funcionarios y Contratistas

1. Generalidades

Este capítulo tiene como finalidad que los funcionarios y contratistas de Dimar cuenten con pautas concretas, que desde lo ético se requieren para el desempeño de sus funciones y la prestación de sus servicios.

2. Identificación de funcionarios y contratistas

Para todos los efectos del presente Código se entenderá como *funcionario* aquella persona que se encuentre vinculada en la planta de personal de Dimar, militar y civil de la Armada Nacional, y por *contratista* aquella persona natural o jurídica que presta servicios a Dimar, el cual puede corresponder, sin limitarse, a clientes, proveedores y asesores. Conforman un estándar de comportamiento en el que el actuar no ha de generar cuestionamiento ni señalamiento alguno, donde todos ponen el ejemplo para construir y mantener una cultura ética.

3. Comportamiento y directrices éticas

En concordancia con lo contemplado en este Código, los siguientes lineamientos constituyen una guía a cumplir por parte para los funcionarios y contratistas de la Dimar en lo que atañe a su comportamiento ético, por lo tanto se obligan a:

- No deben incurrir en situaciones de conflicto de interés, ya sea este real o potencial, estando obligados a reportar y declarar cualquier circunstancia de este tipo que tengan o crean tener antes de que acontezca o inmediatamente se ha dado su ocurrencia.
- Los reconocimientos de cualquier índole para facilitar una gestión, conocidos también como pagos de facilitación, constituyen una especie de soborno y por lo tanto también se encuentran prohibidos en la Entidad.
- El comportamiento ético tiene corno fuente los valores institucionales.
- La discriminación en todas sus formas, así como el acoso laboral, se encuentran prohibidos en la Entidad.
- La vinculación de personal en Dimar tendrá como uno de sus parámetros que no se configure una relación directa de subordinación entre cónyuges, compañeros permanentes o familiares. En aquellos casos en que los empleados sean cónyuges o tengan una unión marital de hecho, o sean familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de

afinidad o primero civil, Dimar tomará las medidas que considere necesarias para garantizar independencia en el desempeño de sus funciones y evitar que labore en la misma área en la cual trabaje su cónyuge, compañero permanente o familiar, con la finalidad de que no se incurra en algún comportamiento antiético.

- Las negociaciones y relaciones con los proveedores y clientes se circunscriben únicamente al marco de actuación de la función que se desempeña en la Entidad, y de acuerdo a las políticas para las compras y las ventas de servicio que tiene Dimar; por lo que los empleados de esta deben garantizar la imparcialidad y transparencia desde la fase de contacto ini cial hasta la pos-contractual, y no se admitirá por ningún motivo cualquier tipo de influencia indebida o comportamiento antiético en dichas relaciones y negocios.

- Cualquier empleado de Dimar que tenga un interés personal en la contratación no podrá participar de manera directa o indirecta en los procesos de contratación/adjudicación a los contratistas.

- Previa su vinculación, el contratista debe declarar bajo la gravedad de juramento, que no está incurso en ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades de que trata la ley; así como suscribir el compromiso ético, conforme al formato que para el efecto ha establecido el Grupo de Talento Humano de la Entidad.

- Respetar y hacer respetar el Código de Ética e Integridad de Dimar.

- Actuar de manera responsable, honesta, de buena fe, leal, transparente y correcta.

- Informar acerca de cualquier comportamiento antiético de que tenga conocimiento o del que sea víctima.

- Los proveedores deben abstenerse de presentar precios bajos, con la finalidad de que se le asignen contratos, y posteriormente solicitar ajuste y revisión de precios.

- El soborno, la corrupción y la colusión son prácticas prohibidas en Dimar.

4. Informe de conductas antiéticas

Parte del comportamiento ético que caracteriza a Dimar es la 'cero tolerancias' hacia las conductas antiéticas, de allí que todos los grupos de interés tienen la obligación de informar o reportar cualquier situación a través de los canales provistos para ello en la Entidad.

Cuando se trate de un funcionario o contratista, este podrá presentar la denuncia al jefe inmediato, al subdirector de la cual su dependencia hace parte, al Coordinador General de Dimar o al Director General Marítimo.

Del mismo modo, la denuncia puede ser radicada a través de la **Línea Anticorrupción 01 8000 911 670**; puede ser presentada bajo la reserva de la confiabilidad de la información de la persona que la radica, primando el principio de buena fe, tanto de la persona que denuncia, como de la persona denunciada.

Capítulo IV: Política Cultural Organizacional

1. Generalidades

Por medio de la presente política se establecen las directrices de actuación para lograr la apropiación de los valores en la cultura organizacional en Dimar y se determinan las prácticas que deberán evidenciarse en comportamientos, conductas, hábitos, competencias, conversaciones y costumbres del recurso humano de Dimar, en armonía con el Código de Ética e Integridad.

2. Conceptualización cultura organizacional

El concepto de cultura organizacional define la manera de actuar e interactuar de todos y cada uno de los funcionarios de una organización o entidad en particular, se relaciona con la manera en que se perciben las características de identidad de una organización, fortaleciendo la adaptación y sentido de pertenencia por parte de quienes la conforman.

Para el caso de las instituciones públicas en Colombia, el DAFP define la cultura organizacional como *el conjunto de costumbres, percepciones, creencias, suposiciones, tradiciones, valores, actitudes, hábitos, normas sociales y conocimientos socialmente construidos y compartidos, que orientan el comportamiento y otorgan sentido a las personas*[1].

La función de la cultura organizacional es definir los límites, los comportamientos adecuados, trasmitir la identidad de la organización entre los funcionarios, facilitar el compromiso, vincular y ayudar a mantener unida a la organización mediante normas e incrementar la estabilidad de la organización con relación a la estrategia.

3. Política de cultura organizacional Dimar

La Dirección General Marítima está comprometida con su talento humano en el fortalecimiento y desarrollo de su cultura organizacional, y la promoción de prácticas fundamentadas en los valores institucionales.

Adopta una cultura que demuestra la forma de pensar, entender y ejecutar el accionar como Autoridad Marítima, orientada a ser el eje que consolide el país marítimo, fluvial y costero; sustentada en un talento humano competente y comprometido mediante el fortalecimiento de la vida laboral, la

atención al usuario, el desarrollo continuo, la comunicación organizacional y el fortalecimiento permanente de la identidad institucional.

4. Promesas Dimar

a. Personas Trabajando para Personas

Dimar cree en la integralidad de su talento humano, por eso procura beneficiar al cliente interno promoviendo una comunicación fluida; contribuye al empoderamiento y la potencialización de competencias mediante diversas estrategias de aprendizaje y de movilización; propende por el mejoramiento del clima organizacional y el bienestar apuntando al mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus funcionarios; genera acciones para facilitar en la cultura Dimar la adopción de cambios en los diferentes grupos de interés y fomentar la sostenibilidad de los mismos.

b. Innovación

En Dimar se promueve la innovación por medio de la investigación, se cuenta con un portafolio de programas y proyectos que permite articular ideas, llevando a construir mejoras visibles mediante la operación en los procesos. Dimar motiva la participación de nuestro talento humano en la construcción de iniciativas. A través de la innovación, buscando entregar a los usuarios mejoras en los servicios y a nivel interno implementar mejores prácticas organizacionales.

[1] Texto adaptado de: Adler, N., Gunderson, A. (2008). Culture and management. End International dimensions of Organizational behavior (pp.5-43) (398p.) (5a Ed.). Mason: Thompson South-Western. (C26350).

c. Competentes

Las competencias laborales se relacionan con el nivel de correspondencia entre conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicados en el desempeño de una función, se enfocan en la consecución de objetivos. Dimar se preocupa por la calidad de nuestro talento humano, la selección del mismo está enfocada a las competencias comportamentales comunes y a las competencias comportamentales por nivel jerárquico.

d. Dimar como referente de trabajo integrado desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión

En Dimar se trabaja desde una gestión que promueve el trabajo en equipo de manera integrada, para articular los sistemas de gestión, unificar y armonizar los procesos, y así tener un panorama integral de la gestión de la Entidad mediante políticas de gestión y desempeño institucional que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) funcione.

La implementación de las diferentes políticas debe hacerse desde la formulación hasta la evaluación de las mismas, de manera que se pueda evidenciar su implementación, desarrollo e interiorización en la Entidad. Con este propósito resulta útil el desarrollo de las etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar las políticas de manera eficaz y efectiva:

(i) Elaborar el plan de acción para la implementación de cada política

Con base en la definición de las políticas se deben establecer los principales aspectos sobre los que se prioriza la gestión, para alcanzar el siguiente nivel de madurez y diseñar un plan de acción que la conduzca del estado actual al estado deseado con relación a cada política, liderado desde el Grupo de Desarrollo Humano en coordinación con las dependencias responsables.

(ii) *Implementación del plan de acción*

Esta etapa consiste en la ejecución del plan de acción, de manera que se obtenga un impacto en la gestión del talento humano. El propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos que se definieron como prioritarios en la etapa de planeación y que son el resultado del plan propuesto, siempre con el objetivo de mejorar la gestión del talento humano. Así, por ejemplo:

Buscar acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la Entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

Definir acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la Entidad.

Comprender las razones de la deserción en el empleo público para que la Entidad encuentre mecanismos que eviten la desvinculación de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la Entidad, de acuerdo con la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La Entidad dará inicio a la implementación de las mejoras que haya definido y que apuntarán a cerrar las brechas que se hayan identificado en la etapa de planeación. Será importante establecer parámetros objetivos para determinar la eficacia de las acciones por implementar con el objetivo de garantizar el avance real en los aspectos identificados como debilidades.

La Coordinación de Desarrollo Humano apoyará el proceso con orientaciones, conocimiento y, eventualmente, estrategias para optimizar el impacto de las acciones tomadas. Una vez se implementen las medidas seleccionadas, es importante realizar evaluación para establecer el nivel de avance obtenido *versus* el esperado.

(iii) *Evaluación de la implementación de la política*

Anualmente el Grupo de Desarrollo Humano realizará medición del Código de Ética e Integridad en los siguientes aspectos: implementación por parte de las dependencias responsables e interiorización por parte de los funcionarios al servicio de la Dimar. Los indicadores y metas a alcanzar se establecerán en conjunto con el Grupo de Planeación, de manera que se asegure el cumplimiento de la estrategia.

El Grupo de Desarrollo Humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas con base en el plan de acción, y verificar que se cumplan adecuadamente.

V.I VIGENCIA Y ACTUALIZACIN

El Código de Ética e Integridad es un documento dinámico que entrará en vigencia a partir de acto administrativo y podrá ser revisado, modificado y ajustado cuando la Entidad lo considere pertinente.

La Dirección General Marítima divulgará, socializará y generará participación colectiva para la apropiación y cumplimiento del Código de Ética e Integridad, para lo cual destinará los recursos necesarios.