



Ministerio de Defensa Nacional  
**Dirección General Marítima**  
Autoridad Marítima Colombiana

## CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

**Proceso/Subproceso:** Administración del Talento Humano

**Código:** A4-01-POL-001

**Versión:** 01

**Ministerio de Defensa Nacional-Dirección General Marítima**

**CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD**

2da. Edición

Dimar 2019

Bogotá, D.C., Colombia



### TABLA DE CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN .....	<u>23</u>
II. OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD .....	<u>34</u>
III. PRESENTACIÓN DE DIMAR .....	<u>45</u>
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
V. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	<u>65</u>
<b>CAPÍTULO I: POLÍTICA DE ÉTICA E INTEGRIDAD .....</b>	<b><u>108</u></b>
1. Generalidades .....	<u>108</u>
2. Orientaciones éticas institucionales .....	<u>108</u>
3. Valores del servidor público .....	<u>129</u>
4. Valores institucionales .....	<u>1240</u>
5. Ética personal .....	<u>1344</u>
6. Promoción de la ética .....	<u>1444</u>
<b>CAPÍTULO II: POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO .....</b>	<b><u>1542</u></b>
1. Generalidades .....	<u>1542</u>
2. Compromisos frente a la lucha anticorrupción .....	<u>1542</u>
<b>CAPÍTULO III: POLÍTICA ÉTICA PARA FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS .....</b>	<b><u>1845</u></b>
1. Generalidades .....	<u>1845</u>
2. Identificación de funcionarios y contratistas .....	<u>1845</u>
3. Comportamiento y directrices éticas .....	<u>1845</u>
4. Informe de conductas antiéticas .....	<u>1946</u>
<b>CAPÍTULO IV: POLÍTICA CULTURA ORGANIZACIONAL .....</b>	<b><u>2147</u></b>
1. Generalidades .....	<u>2147</u>
2. Conceptualización cultura organizacional .....	<u>2147</u>
3. Política de cultura organizacional Dimar .....	<u>2147</u>
4. Promesas Dimar .....	<u>2248</u>
VI. IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS .....	<u>2424</u>
VII. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN .....	<u>2623</u>



### 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 2018-2022.

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, y tiene por objeto la dirección, coordinación y control de todas las actividades marítimas, para lo cual cuenta con una estructura sólida que contribuye al fortalecimiento del *Poder Marítimo Nacional*, velando por la seguridad integral marítima, portuaria y fluvial, la protección de la vida humana en el mar, del medio ambiente marítimo, la promoción de las actividades marítimas y el desarrollo científico y tecnológico de la nación.

#### Orientación estratégica de Dimar

##### *Misión*

Ejercer la Autoridad en todo el territorio marítimo, dirigiendo, coordinando y controlando las actividades marítimas, fluviales y costeras, con seguridad integral y vocación de servicio, con el propósito de contribuir al desarrollo de los intereses marítimos y fluviales de la nación.

##### *Visión*

Ser para el 2030, el eje que consolida el país marítimo, fluvial y costero, contribuyendo al posicionamiento de Colombia como potencia regional.

##### *Intención*

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

##### *Hitos Estratégicos*

Corto plazo 2019	Dimar consolidada internamente y orientada al servicio.
Mediano plazo 2022	Dimar reconocida por su rigor técnico y eje articulador para el desarrollo integral marítimo y fluvial.
Largo plazo 2030	Autoridad marítima líder en la región.



### IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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



### V. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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**

Compilación de disposiciones de autorregulación voluntaria, que a través del comportamiento y compromiso ético propende por garantizar una adecuada, transparente y eficiente gestión de la entidad.

#### **Código de integridad**

Propuesta del Gobierno Nacional que busca orientar las actuaciones de todos los servidores públicos, estableciendo pautas concretas de cómo debe ser su



comportamiento en el desempeño de su labor o sus objetivos. Este Código reúne cinco valores: *honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.*

### **Conflicto de interés**

Situaciones en las cuales el interés personal del servidor público o de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, entra en pugna con el interés público.

### **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**

Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona física en nombre del Estado, al servicio de este o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

### **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 en 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.

### **Promesas**

Ofrecimientos que la Dimar hace a las personas que le prestan sus servicios, con relación a la cultura organizacional y los diferentes lineamientos que impactarán en el sentido de identidad y demás elementos que definen a la Entidad como una institución única.

### **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.
- 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 dadas 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

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 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

#### *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.



### CAPÍTULO 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 tolerancia' 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*

El rechazo a toda práctica corrupta y como parte de la adopción de mecanismos tendientes a limitar, impedir, prevenir y combatir la corrupción, DIMAR implementa como mínimo las siguientes medidas:

- Actúa bajo la orientación de los principios éticos establecidos en el presente Código.
- Suscribe un acta de compromiso ético.
- Da publicidad a la promulgación de normas éticas y advertimos sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de nuestras actividades.
- Propende porque todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
- Denuncia las conductas irregulares.
- Se capacita en materia de ética y responsabilidad social en todos los niveles, como parte de un gran esfuerzo pedagógico.

##### *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*

Dimar vela porque se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor; adicionalmente, cumple las disposiciones internas que rigen el uso de internet y del correo electrónico en Dimar, y, en general, las políticas de seguridad informática.

### *Frente a la revelación de la información*

Dimar implementa la política de acceso a la información pública, siguiendo los lineamientos de la Ley de Transparencia y Acceso a Información Pública Nacional; divulgando proactivamente la información pública de manera oportuna y garantizando su veracidad y accesibilidad, para lo cual inicia un proceso de revisión y actualización de información a través de medios físicos y electrónicos.

### *Frente a los conflictos de interés*

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

### *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.

### *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.

Adicionalmente y bajo la filosofía 'cero tolerancia' 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 a evitar que el ofrecimiento o recepción de cortesías se entiendan como una indebida influencia.

No se deben ofrecer o recibir bajo 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.



### CAPÍTULO 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 creen 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 como 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 inicial 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 incurrido 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 tolerancia' 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.



## CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

**Proceso/Subproceso:** Administración del Talento Humano

**Código:** A4-01-POL-001

**Versión:** 01

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 CULTURA 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*<sup>1</sup>.

La función de la cultura organizacional es definir los límites, los comportamientos adecuados, transmitir 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 en 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 Rigor Técnico y Profesional, Confianza, Liderazgo y Vocación de Servicio.

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.

---

<sup>1</sup> Texto adaptado de: Adler, N., Gundersen, A. (2008). *Culture and management. End International dimensions of Organizational behavior* (pp.5-43) (398p.) (5a Ed.). Mason: Thompson South-Western. (C26350).



### 4. Promesas Dimar

#### a. *Vocación de Servicio*

En Dimar los usuarios del sector marítimo, nacionales y extranjeros, constituyen la razón de ser de todos y cada uno de sus 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, buscando ofrecerles un servicio excelente, disminuyendo los tiempos de entrega o de respuesta a las necesidades de los usuarios.

DIMAR se enfoca en impulsar la productividad desde los diferentes procesos; estimulando el trabajo en equipo y el apoyo mutuo; promoviendo la comunicación fluida y asertiva, la colaboración dentro de los equipos de trabajo y áreas, con el fin de reducir esfuerzos y maximizar beneficios, siempre buscando complementar la oferta de valor como líderes.

#### b. *Liderazgo*

En Dimar el liderazgo es la capacidad de influenciar a la gente para que voluntariamente se empeñe en alcanzar la visión de hacia dónde va avanzar el equipo. Por lo cual, el líder crea las estrategias y determina la dirección, consiguiendo que otros lo sigan por estar convencidos de la validez de sus ideas, generando en ellos motivación y compromiso.

Todos los líderes Dimar deben caracterizarse por su capacidad de ser facilitadores de trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de inspirar, autoconocimiento; así como la construcción de estrategias que favorezcan la implementación de los cambios, y promuevan la transformación cultural.

#### c. *Rigor Técnico y Profesional*

En Dimar se evidencia la capacidad para utilizar la información, las normas, los estándares y los procedimientos técnicos de la Entidad con precisión y eficacia para la toma de decisiones y en toda actuación.

Todo funcionario de Dimar está llamado a prepararse constantemente; ser un funcionario integral, actualizado en temas económicos, políticos, sociales, culturales, legales, tecnológicos y técnicos. Estas acciones se promoverán desde los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación, mediante la práctica de evaluación de desempeño, evaluación a la gestión, auditorías de control interno y las correspondientes al Sistema de Gestión Institucional (SGI).

#### d. *Confianza*

En Dimar confianza es la creencia en algo o alguien ante una determinada situación. La confianza aumenta o disminuye en función de las acciones. Dimar se caracterizará por ser una entidad confiable que evidencia honestidad en el actuar transparente y leal, en el actuar de 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.

*e. 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.

*f. 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.

*g. 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.

*h. 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.





### VI. IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS

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.



### VII. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

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.