

CODIGO DE INTEGRIDAD

“Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es necesario que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias”.

(Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP. - 2017).

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO

FERNEY GEOVANNI LUCERO CUARAN

Gerente

JESUS ANDRES VIVEROS LOPEZ

Subgerente Operativo

JORGE RICARDO BASTIDAS BASTIDAS

Jefe Oficina Jurídica

JESUS ENUAR HURTADO MORA

Contador

ELIAS MALUA SAYALPUD

Jefe de Control Interno

MOCOA PUTUMAYO

OCTUBRE DE 2020

CODIGO DE INTEGRIDAD

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en una serie de esfuerzos que se venían adelantando desde el Estado Colombiano para cumplir con los requerimientos y recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único.

Como resultado del diagnóstico se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. Así mismo, se estimó que esa política debía buscar la creación de un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara. Con base a estas recomendaciones el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público.

La creación de este nuevo código único denominado se desarrolló en varias etapas, partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta públicos en Colombia, continuando con una revisión de literatura y benchmarking de buenas prácticas, un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, una votación nacional para elegir cinco (5) valores y unas series de mesas de trabajo en las cuales se determinaron los principios de acción que acompañan a cada valor.

Es así como se concluye con la elaboración del Código, el cual consta de cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los organismos y entidades del Distrito Capital.



CODIGO DE INTEGRIDAD

CONTENIDO

1. Introducción
2. Antecedentes
3. Marco normativo
4. Concepto de integridad
5. Valores

CODIGO INTEGRIDAD

1. PRESENTACION

Desde la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, es evidente que, el estado colombiano a propendido por el mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios, procurando que la administración pública cuente con las herramientas para cumplir sus metas en términos de calidad de la gestión y la satisfacción al ciudadano, creando entonces los Sistema de Desarrollo Administrativo, de Gestión de la Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno.

Asimismo, a través del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el TÍTULO 22, adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación en las entidades públicas del orden nacional.

Posteriormente mediante la ley 1753 de 2015 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, en su artículo 133, el gobierno nacional, estableció integrar en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998 y de Gestión de la Calidad contenido en la Ley 872 de 2003 y ordenó su articulación con el Sistema Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y demás normas reglamentarias. El citado artículo del Plan de Desarrollo, fue reglamentado a través del Decreto 1499 de 2017, el cual en el artículo 1º, Sustituyó el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y en el Artículo 2.2.22.3.2., perfeccionó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Por lo anterior de acuerdo al Decreto 1499 de 2017 y el Marco general de MIPG, se define el Sistema de Gestión, como el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

De igual forma, define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG., como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y

problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Asimismo, se estableció que el funcionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, tiene su desarrollo a partir de tres elementos fundamentales que son; la Institucionalidad, la Operación y la Medición.

En consecuencia, la Institucionalidad estará a cargo del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional integrado por 11 entidades líderes de política del orden nacional, cuya presidencia es ejercida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, además de los Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño y se traslada hacia las regiones a través de los Comités Territoriales y los comités Institucionales de Gestión y Desempeño.

La Operación se ejecuta tras la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo; Siendo los motores de MIPG, los principios de Integridad y la Legalidad.

Para la Medición incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar), el Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones, destacando que dentro de las siete dimensiones se distribuyen 17 políticas entre las que se cuenta la de integridad.

2. ANTECEDENTES

Desde el año 2006 y hasta el 2017, en concordancia con lo que establecía el Modelo Estándar de Control Interno (MECI 2014), en el elemento “Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos” del componente “Talento Humano”, las entidades del estado debían adoptar el Código de Ética, como un referente explícito de los valores que promulga cada una ellas para guiar los comportamientos de sus servidores. En tal sentido la empresa de Servicios Públicos AGUAS MOCO SA ESP, adopto su Código de Ética, a través de la resolución 021 del 2 de abril de 2013, en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 943.

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), teniendo en cuenta entre otros contenidos, un estudio sobre gobernanza pública, efectuado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso para el ingreso de nuestro país a dicha organización multilateral, organismo que además realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos de ética de las entidades construidos a partir del MECI, entregando como resultado las bases para la construcción del nuevo código único.

Es importante mencionar que la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), no proporciona recursos financieros, es un organismo que se dedica a prestar asesoría tendiente a mejorar las políticas públicas de los países miembros o de terceros que lo soliciten, tiene como objetivo promover políticas para mejorar el bienestar social y económico de todos los pueblos del mundo, cooperando para responder a los desafíos económicos, sociales, medioambientales y de buen gobierno. Dicha organización internacional, hoy reúne a 36 países, incluido Colombia cuyo ingreso se produjo en mayo de 2018, en el ocaso del gobierno del expresidente JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN.

Es relevante subrayar que, como ya se mencionó, el proceso de construcción del Código de Integridad para todas las entidades del Estado colombiano estuvo antecedido del diagnóstico realizado por la OCDE, a los códigos de ética en Colombia, el cual concluyó que estos se caracterizaban por su disparidad, por ser extensos y en algunos casos producto de consultorías externas, desconocidos por la mayoría de los trabajadores, al no existir la debida divulgación al interior de las entidades, razón por la cual, claramente no se actuaba en consecuencia con lo plasmado en ellos, por parte de los servidores públicos. En consecuencia, recomendó como una buena práctica la construcción participativa del código de Integridad, para determinar los principios que lo integran y de esta forma permitir que los funcionarios se apropien del contenido y de lo que significa el instrumento para la entidad.

Con base en estas recomendaciones el Departamento Administrativo de la Función Pública, lideró la construcción del Código Único de Integridad para el Servicio Público Colombiano, planteando redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. En consecuencia, mediante la constitución de un equipo interdisciplinario, adelantó el proceso que propició la participación de más de 25.000 servidores públicos y ciudadanos, producto de lo cual se seleccionaron los valores de Honestidad con 13.879 votos, Respeto con 1.168 votos, Compromiso con 4.137 votos, Diligencia con 2.138 votos y Justicia con 643 votos.

Es pertinente subrayar que, el Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los

organismos y entidades del estado en las que su capital social implique una participación superior al 90% de recursos públicos.

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, la Empresa de Servicios Públicos AGUAS MOCO SA ESP, atendiendo lo reglamentado y la iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), procedió a realizar la transición desde el Código de ética al de Integridad, teniendo en cuenta que, a partir de los lineamientos, este último busca reconocer las particularidades de cada entidad e involucrar más directamente a los servidores de cada una. El Código de Integridad está concebido como el código general del servicio público, y por lo tanto la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación, a través de la inclusión de principios de acción particulares partiendo de los 5 valores del Código General.

3. MARCO NORMATIVO

Consideramos importante señalar aquí, algunas de las normas que se circunscriben al proceso de transformación, no sólo en lo referente a la de gestión relacionada con los códigos de ética sino también en lo que concierne al desarrollo de una cultura de integridad, teniendo en cuenta componentes como; la transparencia y la lucha contra la corrupción, elementos que buscan generar un impacto positivo en la gestión de las entidades frente a la percepción y confianza de la ciudadanía, en procura de fortalecer la institucionalidad:

NORMAS AFINES CON LA TRANSICION DEL CODIGO DE ETICA AL DE INTEGRIDAD.	
NORMA	DESCRIPCION
LEY 489 DE 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, para el ejercicio de lo previsto en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política.
LEY 1474 DE 2011	Se dictan normas para fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción. Publicación del Plan Anticorrupción y de atención al Ciudadano, en concordancia con el Decreto Nacional 124 de 2016.
LEY 1712 DE 2014	Ley de Transparencia y Derechos de Acceso a la información Pública. Regula los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
LEY 1753 DEL 2015	Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, artículo 133, se estableció integrar en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Desarrollo Administrativo de que trata la ley 489 de 1998 y de

	Gestión de la Calidad contenido en la Ley 872 de 2003.
DECRETO NACIONAL 1499 DE 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, e incluye la política de integridad.

4. INTEGRIDAD

Consultado el diccionario, se tiene que, “Integridad deriva del adjetivo integer, que significa intacto, entero, no tocado o no alcanzado por un mal. Con respecto a una persona, la integridad personal puede referirse a un individuo educado, honesto, apropiado, que tiene control emocional, respeto por sí mismo y por los demás, que es además responsable, disciplinado, directo, puntual, leal, pulcro y que tiene firmeza en sus acciones, por lo tanto, es atento, correcto e intachable”.

En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace.

Conforme a lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “la integridad no es solo un asunto moral, dado que tiene también un sentido práctico pues se trata de comportamientos de los servidores en el ejercicio de sus funciones. La integridad es más un camino que un objetivo y se entiende como una manera constante, coherente y permanente de hacer las cosas. Esto refuerza el sentido práctico de la integridad, apropiado para trabajar en torno a los hábitos, actitudes y percepciones cotidianas de los servidores públicos. En este sentido, la integridad también tiene que ver con la eficiencia, productividad e inclusión del sector público. Entendida de esta manera, la integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado”.

Para la OCDE., Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, la transparencia es la “comunicación exitosa de doble vía sobre la política

pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad”. Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo.

Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrelazan con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública también expresa que, “para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es necesario que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias”. En consecuencia, para contribuir con el impulso de la integridad es imprescindible acoger las políticas públicas en forma consecuente, las técnicas y normativas para que a través de un ejercicio comunicativo y pedagógico se logre efectuar cambios concretos en las percepciones y las actitudes de los servidores públicos y las entidades.

En esencia el Código de integridad, antes Código de ética, debe ser entendido como una herramienta que propende por un cambio en las percepciones de los servidores públicos, en los hábitos y comportamientos en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro y eficiente y adoptarse como la guía de comportamiento, a partir de la vocación servicio, de manera que permita fortalecer la eficiencia de las instituciones públicas en la prestación de los servicios y generar la confianza del colectivo social hacia la institucionalidad.

5. VALORES

Los principios y valores están relacionados con las normas o ideas fundamentales que manejan el pensamiento o la conducta. En tal sentido, los valores éticos son las normas internas y creencias esenciales sobre las formas educadas como debemos relacionarnos con los demás.

En coherencia con lo señalado en el presente documento, en armonía con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP., la empresa de Servicios Públicos AGUAS MOCO SA ESP., con la participación de los líderes de las diferentes dependencias, adelantó el proceso de transición del Código de Ética al de Integridad, y de manera concertada se incorporó dos valores adicionales a los cinco que conforman el Código de Integridad del servicio público en Colombia o código tipo, haciendo hincapié en el compromiso de vincular de manera progresiva y armónica la totalidad de los servidores públicos de la entidad.

En consecuencia, la elaboración del Código implicó la ejecución de actividades como; Revisión y análisis del Código de Ética vigente y el Código de Integridad propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (código tipo de conducta único para el sector público colombiano). Analizar, por parte de los directivos, líderes de proceso e integrantes del Comité Institucional de Gestión y desempeño, los valores propuestos en el Código de Ética y los del Código de Integridad del DAFP., en procura de confrontar si existen asuntos en común y si es pertinente proponer la inclusión de valores adicionales.

Producto de las anteriores actividades se acogieron los cinco (5) valores que contiene el código tipo de conducta único para el sector público colombiano y se le sumaron dos (2) de los valores contenidos en el Código de Ética que había adoptado la entidad, estableciéndose un total de siete (7) valores así:

HONESTIDAD
RESPETO
COMPROMISO
DILIGENCIA
JUSTICIA
SOLIDARIDAD
TOLERANCIA

Estos valores en adelante serán la guía para el diario actuar de los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos AGUAS MOCO SA ESP., como guía de comportamiento, para propender por la armonía entre los grupos de valor y que el permita fortalecimiento de la entidad, la eficiencia en la prestación de los servicios y generar la confianza en nuestros usuarios y población en general.

HONESTIDAD



LO QUE HAGO:

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

- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

LO QUE NO DEBO HACER:

- Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- Aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- Usar recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- Descuidarme con la información a mi cargo, ni la gestión



RESPECTO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.



RESPECTO

LO QUE HAGO:

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
- Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

LO QUE NO DEBO HACER:

- Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- Basar mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- Agredir, ignorar o maltratar de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.



siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.

LO QUE NO DEBO HACER:

- Trabajar con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- Llegar a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- Pensar que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.

COMPROMISO

LO QUE HAGO:

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento



continualmente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

DILIGENCIA

LO QUE HAGO:

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

LO QUE NO DEBO HACER:

- Malgastar los recursos públicos.
- Postergar las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- Demostrar desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- Evadir mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.



JUSTICIA

LO QUE HAGO:

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

LO QUE NO DEBO HACER:

- Promover o ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Permitir que, odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.



SOLIDARIDAD

Estoy siempre dispuesto a colaborar en forma desinteresada, para superar las dificultades que se puedan presentar al interior de la entidad, tanto a nivel personal como institucional.



SOLIDARIDAD

LO QUE HAGO:

- Comparto de manera desinteresada, conocimiento y recursos para alcanzar objetivos.
- Aporto mi experticia para la sinergia y la construcción de equipo.
- Actúo con vigor ante las necesidades de mis compañeros, grupos de valor para buscar la solución a sus necesidades.
- Examinó alternativas para solucionar los problemas y promuevo el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes.
- Busco siempre las estrategias más adecuadas con el ánimo de generar el mayor beneficio al colectivo social.

LO QUE NO DEBO HACER:

- Esperar recompensa por una ayuda prestada.
- Buscar pretexto para no brindar apoyo. → Desconocer la solidaridad de los demás.
- Desconocer las necesidades de los demás.



TOLERANCIA

LO QUE HAGO

- Acepto las opiniones o comportamientos diferentes a los adoptados por mis principios morales.
- Soy libre de prejuicios frente a las demás personas.
- Escucho y comprendo a los otros.
- Promuevo una convivencia pacífica en mi entorno.
- Resuelvo conflictos mediante el dialogo.

LO QUE NO DEBO HACER:

- Ser intransigente y rechazar las opiniones de los demás.
- Aferrarme a mis propias perspectivas y discriminar el pensamiento de los otros.
- Irrespetar los puntos de vista, creencias o comportamientos que difieren de los propios.
- Reprimir las diferencias al interior de la entidad.
- (Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP. - 2017)