



SIGAMI

Sistema Integrado de Gestión de la
Alcaldía Municipal de Ibagué

mipg

MODELO INTEGRADO
DE PLANEACIÓN
Y GESTIÓN



Código de integridad y buen gobierno

Decreto 1000-0612
del 24 de noviembre de 2020



SC-CER668102



SA-CER668103



OS-CER668113



Alcaldía Municipal
Ibagué



IBAQUÉ
VIBRA

Elaboración
Laura Olaya

Diseño
Carlos Andrés Mesa

Andrés Fabián Hurtado Barrera
Alcalde de Ibagué

Juliana Cuartas Candamil
Secretaria Administrativa

Ana María Triana Lombana
Directora de Talento Humano

Alcaldía de Ibagué Código de integridad y buen gobierno

Decreto 1000-0612
del 24 de noviembre de 2020

Secretaría administrativa
Dirección de talento humano

Código de integridad
y buen gobierno

Decreto 1000-0612
del 24 de noviembre de 2020



Introducción

La Administración Municipal de Ibagué, para lograr la integridad de todos los servidores públicos ha actualizado en un proceso de creación conjunta el 'Código de integridad y buen gobierno', adoptándolo mediante el Decreto 1000-0612 del 24 de noviembre de 2020.

En este se encuentran ocho principios éticos que priorizamos y son: Calidad, comunitario, corresponsabilidad, complementariedad, integridad, equidad y amor ético. También, los siguientes cinco valores: honestidad, respeto, justicia, tolerancia, compromiso y diligencia. Y la forma de identificar correctamente un posible conflicto de intereses.

Con este código, buscamos que los colaboradores vinculados de manera directa o indirecta a la Administración Municipal, adopten y asuman en su quehacer diario, estos valores y principios que conllevan a una buena conducta en su actuar.

Generalidades del código

La Alcaldía de Ibagué ha implementando el Código de integridad y buen gobierno para asegurar que los servidores públicos y contratistas, orienten su actuar al cumplimiento de los fines misionales y del Estado.

Su objetivo principal, es lograr una gestión integral eficiente y transparente, cumpliendo con cada uno de los valores establecidos y respetando las normas que rigen a los servidores públicos.

Por tanto, los principios, valores y directrices contenidos en el presente código, guiarán la conducta y actividades del servidor público para cumplir con la misión, visión, política y objetivos de la Administración Municipal.



Lo que debes Saber

Esta cartilla de manera sencilla, pero eficaz, te servirá de guía para conocer cómo debemos ser y actuar los servidores públicos en Ibagué.

PELHUSA, es quien se encargará de animarte para seguir actuado conforme a lo que significa su nombre.

- P** Permanencia
- E** Equidad
- L** Lealtad
- H** Honestidad
- U** Unidad
- S** Servicio
- A** Amor ético



¡Hola!

Soy **Pelhusa**, el símbolo del Código de integridad y buen gobierno, y soy el personaje encargado de socializar todos los valores, principios y políticas de integridad, identificación y declaración de conflictos de intereses que debemos aplicar en nuestras labores diarias .



Inicialmente, vamos a conocer los principios éticos del servidor público



1. Todos los servidores públicos y contratistas de la Alcaldía de Ibagué se deben regir por los principios expuestos en el Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, que son los siguientes:

- Buena fe
- Igualdad
- Moralidad
- Celeridad
- Economía

2. El objetivo de estos, es promover actitudes positivas en todos nosotros, para generar confianza y credibilidad en la sociedad ibaguereña

Principios éticos

Calidad: Es vital del servidor público atender de manera eficaz, eficiente y oportunamente a la comunidad.

Comunitario: Los servidores públicos deben garantizar a la comunidad la búsqueda y prevalencia del interés general, sobre el interés particular, en todos los procesos de la Administración Municipal.

Corresponsabilidad: Se debe trabajar en equipo para alcanzar el fortalecimiento de los procesos misionales y, mejorar la atención y el servicio al ciudadano, con convicción y entusiasmo.

Complementariedad: Todos los servidores deberán reconocer su responsabilidad de complementar el trabajo realizado en la institución, para garantizar la atención integral y los derechos de la comunidad.

Integridad: La integridad está reflejada en la imagen de los individuos, proyectada para su actuación pública y privada, por lo tanto, en ambos ámbitos se debe ser coherente y dar muestra de sus valores éticos.

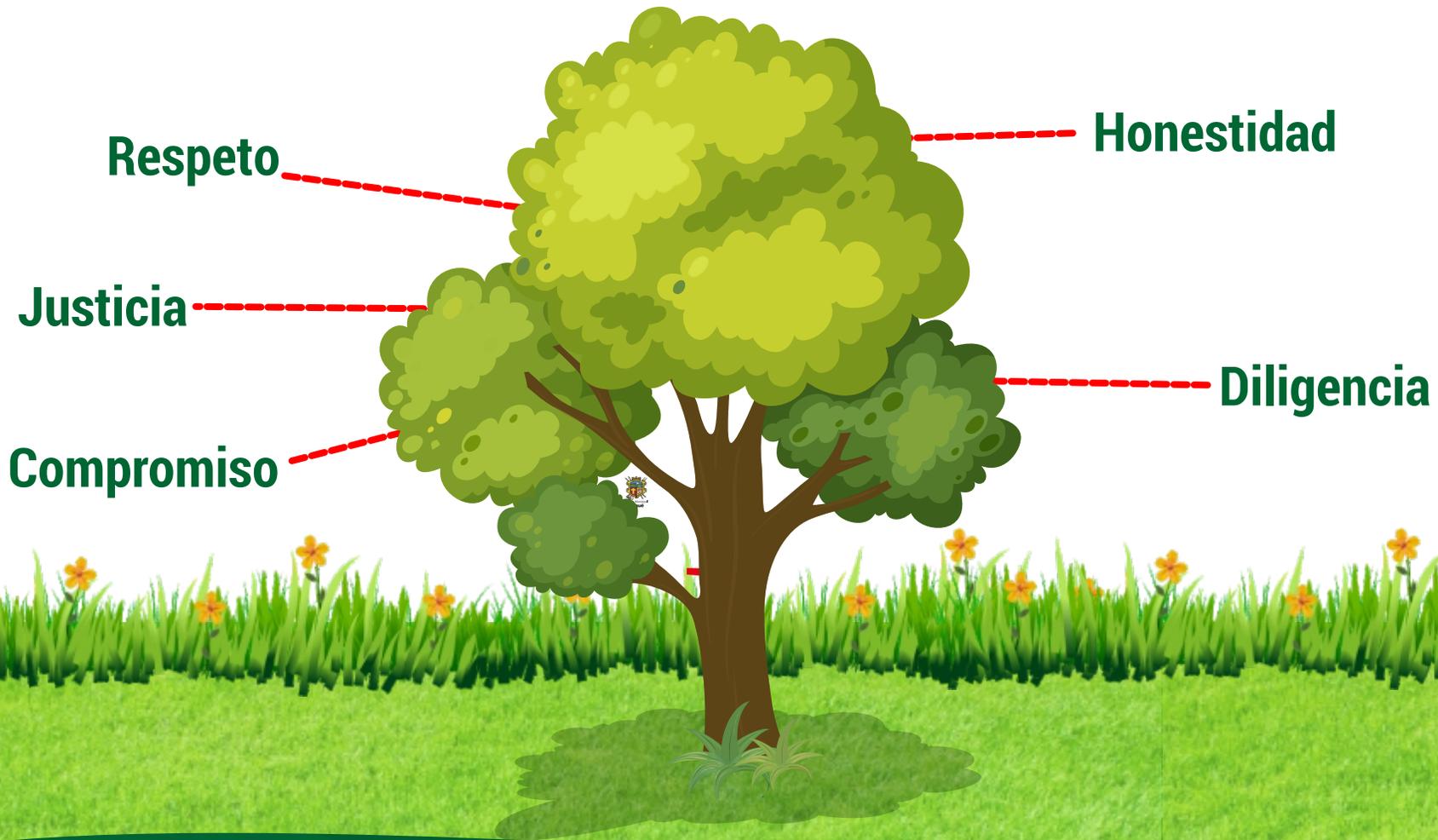
Equidad: Promueve la igualdad, más allá de las diferencias en la orientación sexual, el origen étnico, estrato socioeconómico, etc.; defendiendo las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas.

Amor Ético: Es un principio transversal, el cual, debe estar presente en todos los valores de los servidores públicos para darle a la comunidad un gobierno unánime, accesible, honesto y veraz, que proteja a la ciudadanía de la injusticia.

Lealtad: Es un principio transversal, el cual, debe estar presente en todos los valores de los servidores públicos para dar cumplimiento a la ejecución de sus labores diarias.

Valores institucionales

Cada día los servidores públicos deben ser coherentes en sus actuaciones



Valores institucionales

El mejor escudo de protección en la función pública, son los valores. Conoce sus significados y la forma de aplicarlos:

Diligencia:

Cumplir los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.

Directrices para cumplir con este valor:

1. Los servidores públicos usarán responsablemente los recursos públicos para cumplir con sus obligaciones.
2. Los servidores públicos cumplirán con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral.
3. Los servidores asegurarán la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público.
4. Los servidores no se valdrán de actividades o acciones a medias.
5. Los servidores serán proactivos comunicarán a tiempo las propuestas para mejorar continuamente sus labores y la de sus compañeros de trabajo.

Lo que no debe hacer el servidor:

1. No malgastará ningún recurso público.
2. No postergará las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de su cargo.
3. Hará Las cosas dentro de los plazos establecidos
4. No demostrara desinterés en sus actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
5. No evadirá sus funciones y responsabilidades por ningún motivo.



Valores institucionales

El mejor escudo de protección en la función pública, son los valores. Conoce sus significados y la forma de aplicarlos:

Justicia:

Servir con igualdad y equidad, actuando con probidad en relación con las personas, los procesos y las decisiones.

Directrices para cumplir este valor.

1. Los servidores públicos tomarán decisiones informadas y
2. objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en sus actuaciones por no tener las cosas claras.
3. Los servidores reconocerán y protegerán los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
4. Los servidores tomarán decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

Lo que no debe hacer el servidor:

1. No promoverá ni ejecutará políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y libertad de las personas
2. Nunca permitirá que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal, interfieran en su criterio, toma de decisiones y gestión pública.



Valores institucionales

El mejor escudo de protección en la función pública, son los valores. Conoce sus significados y la forma de aplicarlos:

Compromiso:

Ser consciente 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 sus labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Directrices para cumplir este valor

1. Asumir el papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que ha adquirido frente a la ciudadanía y el país.
2. El servidor público siempre está dispuesto a ponerse en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos, es el fundamento de su servicio y labor.
3. El servidor público escuchará, atenderá y orientará a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
4. El servidor público estará siempre atento a interactuar con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
5. El servidor público estará presto a dar un servicio ágil, amable y de calidad.

Lo que no debe hacer el servidor:

1. Nunca trabajará con una actitud negativa. No se vale afectar su trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
2. No pensar que su trabajo es un "favor" que le hace a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
3. No asumir que el trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
4. Jamás ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.



Valores institucionales

El mejor escudo de protección en la función pública, son los valores. Conoce sus significados y la forma de aplicarlos:

Honestidad:

Actuar con rectitud, transparencia y coherencia con la que se piensa y se expresa.

Directrices para cumplir este valor

1. El servidor público siempre deberá decir la verdad, incluso cuando se cometen errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto ocultarlos.
2. Cuando tenga dudas con respecto a la aplicación de sus deberes, buscará orientación en las instancias pertinentes al interior de la entidad.
3. Se facilitará el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
4. El servidor público denunciará las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tenga conocimiento en el ejercicio del cargo.
5. El servidor público apoya y promueve los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con su cargo o labor

Lo que no debe hacer el servidor:

1. No brindará trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso bajo ninguna circunstancia.
2. No aceptará incentivos o favores, asimismo, ningún tipo de beneficio que le ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones
3. No usará recursos públicos para fines personales relacionados con su familia, sus estudios y sus pasatiempos, esto incluye el tiempo de su jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con sus labores, entre otros.
4. No descuidará la información a su cargo, ni su gestión.
5. No puede realizar malas prácticas de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de un tercero, con el fin de manipular, ocultar, alterar o destruir documentos o expedientes. Esto Con respecto a los temas de Gestión Documental.

Valores institucionales

El mejor escudo de protección en la función pública, son los valores. Conoce sus significados y la forma de aplicarlos:

Respeto

Reconocer al otro en la diferencia, brindando un trato amable y considerado a todos y todas. Apreciar el entorno, su cuidado y la observancia de conductas para preservarlo y dignificarlo.

Directrices para cumplir este valor

1. El servidor público atenderá con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de sus palabras, gestos y actos, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Debe ser amable todos los días.
2. El servidor público estará abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de sus perspectivas. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

Lo que no debe hacer el servidor:

1. No actuará de manera discriminatoria, grosera o hiriente bajo ninguna circunstancia.
2. Jamás fundará sus decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.



Características de los valores éticos

Permanencia

Perduran en el tiempo.

Integridad

Hace parte en las actuaciones del hombre.

Satisfacción

Producen un gusto por el buen obrar.

Jerarquía

Son básicos y prioritarios al momento de hacer elecciones.

Trascendencia

Influyen en todas las personas del entorno.

Dinamismo

Generan energía de bien y sinergia a su alrededor.

Aplicabilidad

Son practicados por el hombre que los apropia.

Complejidad

Resultan difíciles de aplicar cuando se trata de sacrificar el interés personal, por lograr el bien común.

Absolutidad

Son terminantes, decisivos y categóricos. Concentra la atención y acción en una dirección única de hacer las cosas.

Normas del código integral

- Orientar sus objetivos, metas y programas hacia la respuesta adecuada y efectiva de las necesidades o solicitudes presentadas por los ibaguereños.
- Desarrollar hábitos y actitudes positivas que permitan el cumplimiento de los fines institucionales para generar beneficio, credibilidad y confianza en la comunidad ibaguereña.
- Asumir a cabalidad los deberes y responsabilidades con iniciativa, empleando toda su inteligencia para hacerlo de la mejor manera.
- Realizar procesos de autoevaluación sobre la gestión y responsabilidad propias, de tal manera que se pueda identificar claramente su participación en el logro de resultados institucionales.
- Alinear los valores propios con los valores institucionales, actuando con responsabilidad y asumiendo las consecuencias de sus actos.
- Promover y conservar un buen ambiente, libre de murmuraciones y chismes, de ser necesario, corregir o confrontar, en forma clara y directa, pero con respeto y delicadeza, en primacía.

Normas del código integral

- Referirse a la entidad en los mejores términos y no fomentar ni permitir que otros hablen mal de ella, anteponiendo los fines e intereses del Municipio y de la comunidad a sus propios intereses y de esta manera, generar un ambiente de confianza.
- Suministrar información oportuna, clara y precisa a los ciudadanos y a sus compañeros de trabajo.
- Ser puntual y actuar con cortesía, gentileza, generosidad y agradecimiento con todas las personas.
- No consumir sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o fumar en las instalaciones o dependencias de la Alcaldía de Ibagué.
- Participar activamente, mediante el estudio de temas y disciplinas para exponer y sustentar ideas con seriedad y profesionalismo, para mejorar los procesos de atención y servicio al ciudadano.
- Actuar con total imparcialidad, sin juicios de valor anticipados, de prevención o desconfianza, a favor o en contra de alguien; con garantía permanente de justicia, rectitud y equidad en la búsqueda del bien común.
- Entender las actuaciones de los compañeros de trabajo, respetar siempre sus puntos de vista y los criterios que los animan, sin que por ello deba renunciar al derecho a la crítica constructiva.

Normas del código integral

- Albergar sentimientos de humanidad y comprensión con quien se haya equivocado y requiera ayuda para la corrección del hecho y enmienda de su conducta.
- Valorar y respetar las diferencias, reconociendo el potencial del otro, para conformar un equipo de alto rendimiento para el logro de los objetivos misionales.
- Cuidar y proteger los recursos físicos y naturales, haciendo buen uso de ellos, en procura del equilibrio ecológico.



Objetivos del servidor público

Personal

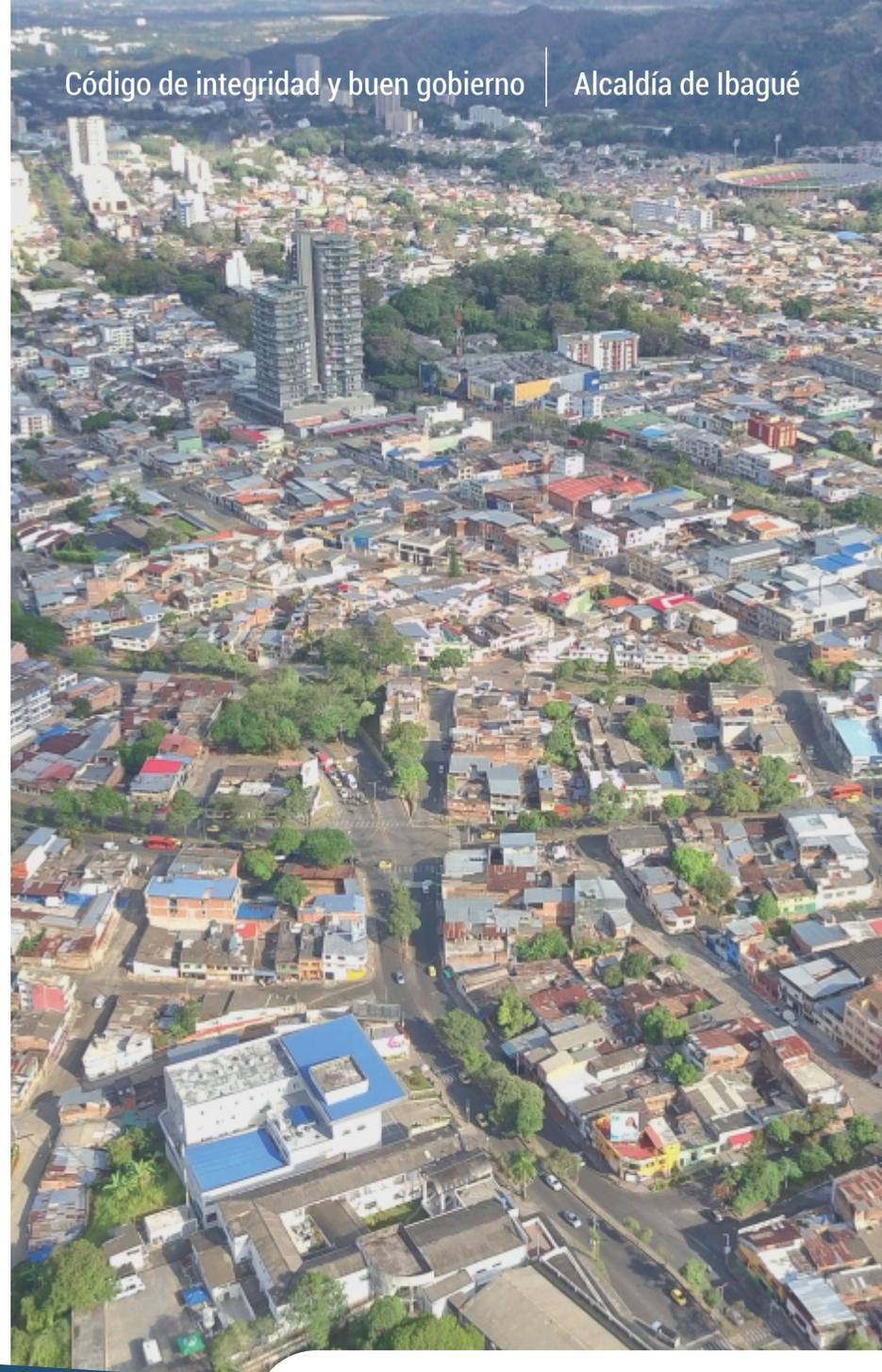
Mejorar las condiciones físicas, afectivas, intelectuales y familiares en un aprendizaje continuo, que significa aprender y desaprender, para mejorar la convivencia y el crecimiento personal.

Profesional y laboral

Fortalecer el conocimiento en el trabajo, para desarrollar y utilizar las aptitudes al máximo, con procesos de capacitación y actualización, siempre, en búsqueda de la excelencia.

Social

Desempeñar un papel preponderante en el mejoramiento de la comunidad con el aporte de ideas, trabajo y liderazgo en la solución de problemas colectivos, con generosidad y solidaridad.



Identificación y declaración de conflicto de intereses

“Es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular, interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado, y así, no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa, y en ocasiones, puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.”



Identificación y declaración de conflicto de intereses

Definición de conflicto de intereses según el Consejo de Estado

En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el Artículo 40 del Código Único Disciplinario, y nos dice que este surge: "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público".

¿Porqué identificar y declarar conflictos de interés?

Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público, y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

¿Conflicto de intereses es lo mismo que corrupción?

No, el conflicto de intereses es un riesgo de corrupción o disciplinario, pero si el servidor público o contratista actúan movidos por su interés particulares en provecho propio, y no se declaran impedidos, este se convierte en un hecho de corrupción.



Identificación y declaración de conflicto de intereses

Características del conflicto de intereses:

- a. Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
- b. Son inevitables y no se pueden prohibir debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
- c. Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
- d. Por medio de su identificación y declaración, se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
- e. Se pueden constituir en un riesgo de corrupción, y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
- f. Afecta el normal funcionamiento de la administración pública

Tipos de conflictos de intereses:

Con el fin de analizar si la situación que se enfrenta es un posible conflicto de intereses y gestionarlo adecuadamente, los conflictos pueden clasificarse de tres formas:

Real:

Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.

Potencial:

Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro.

Aparente:

Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

Identificación y declaración de conflicto de intereses

TIPO DE CONFLICTO DE INTERESES	EJEMPLO
Real	Un cabildante presentó un proyecto de acuerdo ante el Concejo Municipal XXX, relativo a la modificación al Plan de Ordenamiento Territorial que podría beneficiar a algunos de sus familiares (tío y sobrinos) de los concejales.
Potencial	El actual alcalde del municipio XXX, que fungió como concejal del municipio en el periodo anterior, participó en la votación y aprobación de un acuerdo por el cual se autorizó a la Alcaldía para celebrar un contrato de leasing financiero. No obstante, este no se pudo concretar en el periodo anterior, por lo cual debe ser atendido en el nuevo periodo de gobierno.
Aparente	Un director de una entidad delegó en el subdirector administrativo y financiero la facultad de contratar, razón por la cual, este celebró un contrato con una empresa en la que estaba vinculada la sobrina de la jefe de la Oficina de Planeación.

Identificación y declaración de conflicto de intereses

¿Cuándo ocurre el conflicto de intereses?

El conflicto de intereses se presenta cuando se tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto por parte de alguno de los siguientes sujetos:



Servidor público o contratista

Cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor público

Parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, civil o de crianza, del servidor público

Socios de hecho o de derecho del servidor público

Identificación y declaración de conflicto de intereses

¿Cómo se tipifican los conflictos de intereses?

La normativa colombiana identifica las situaciones de conflictos de intereses de los servidores de las ramas Ejecutiva, Legislativa, Judicial y de los órganos de control.

Causales de impedimento y recusación

Por ello, y teniendo en cuenta que una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción. y que, para evitar llegar a esto, los servidores deben declarar su impedimento para tomar la decisión de declarar el conflicto de intereses, presentando la siguiente tipificación: Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación

- Curador o tutor del interesado
- 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
- Lista de candidatos
- Recomendación
- Relación contractual o de negocios
- Heredero o legatario
- Dádivas
- Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas
- Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación
- Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso
- Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado

Identificación y declaración de conflicto de intereses

A. La Declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP. la cual debe ser diligenciada por todos los servidores de la Administración Central Municipal (hasta el 31 de julio de cada año, tienen plazo de enviarla a Talento Humano impresa y firmada) y contratistas (cada que van a iniciar un contrato).

B. La Declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP. la cual debe ser diligenciada por todos los servidores de la Administración Central Municipal (hasta el 31 de julio de cada año, tienen plazo de enviarla a Talento Humano impresa y firmada) y contratistas (cada que van a iniciar un contrato).

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep/sigep>

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep/sigep>

Contratistas

Servidores públicos



Identificación y declaración de conflicto de intereses



Paso 1:

El servidor público o contratista deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses



Paso 2:

Luego, deberá declarar el conflicto de intereses ante el superior jerárquico, para lo cual, puede utilizar el formato de declaración de conflictos de intereses adoptado por la Entidad.



Paso 3:

Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.



Paso 4:

Para declarar el impedimento por estar en una situación de conflicto de intereses, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento, la situación en un escrito a su jefe o superior inmediato a través del formato de declaración situacional. En caso de no tener jefe o superior inmediato, debe presentar la declaración ante el representante legal de la entidad.



Paso 5:

Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento.



Identificación y declaración de conflicto de intereses

Tipos de declaraciones pertinentes

c. la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, registro de conflicto de interés y declaración del impuesto sobre la renta y complementarios – Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019: la deben hacer el los servidores públicos de nivel directivo, servidores elegidos por voto popular y contratistas.

- Instructivo para el registro de información de **Persona Natural**
 - Instructivo para el registro de información de **Persona Jurídica**
- Ingreso al aplicativo para realizarla:
- <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci>
 - **Consulta ciudadana**
<https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana>

 El servicio público es de todos Función Pública

PUBLICACIÓN PROACTIVA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS Y REGISTRO DE CONFLICTOS DE INTERÉS (Ley 2013 de 2019, Ley 1437 de 2011, 734 de 2002 y 2003 de 2019)

Tipo de declaración

Nombres y apellidos completos

Primer nombre	Segundo nombre	Primer apellido	Segundo apellido
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Documento de identificación

Tipo Número

Lugar de nacimiento

País Departamento Municipio

Lugar de domicilio

País Departamento Municipio

Nombre de la entidad/organismo/institución/persona jurídica pública o privada que presten función pública o servicios públicos o que administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos/Notarías/Curadurías/ u otra donde trabaje

Lugar de sede

País Departamento Municipio

Dirección

Cargo o función que cumple

Contratistas

Recomendaciones para los contratistas: Para llevar una sana convivencia y dar cumplimiento a lo establecido en el presente Decreto, se entregan las siguientes recomendaciones:

- Los contratistas que prestan sus servicios a la entidad, contarán con la autonomía necesaria para el desarrollo de sus actividades, no se forzarán a los contratistas a prestar servicios distintos a los contratados.
- Mantener la confidencialidad y reserva de todos los procesos a su cargo.
- Dejar evidencia de toda la información que llegue a ser de su manejo durante la ejecución contractual.
- Cumplir con su objeto y obligaciones contractuales
- Realizar el pago y afiliación a seguridad social y ARL durante el tiempo de ejecución del contrato.
- Conocer el manual de contratación.
- Conocer las líneas estratégicas de la entidad.
- Entregar al supervisor toda la información que éste requiera.
Conocer y ser parte de los sistemas de gestión certificados por la entidad



Para tener en cuenta

- **Mes de los valores:** En octubre de cada año, se celebrará el 'DÍA DE LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA DE IBAGUÉ'.
- **Socialización del Código:** Cada Secretaría con la dirección de Talento Humano, debe realizar una actividad mensual alusiva a uno de los valores establecidos en el presente Código de Integridad y Buen Gobierno, en coordinación con el Grupo de Gestión del Talento Humano.
- **Obligatoriedad del Código:** Los valores consignados y descritos en el presente Código de Integridad y Buen Gobierno, son de obligatoria aplicación para todos los servidores públicos de la ALCALDÍA DE IBAGUÉ. Su incumplimiento, inobservancia o permisividad derivarán en sanciones disciplinarias, como falta grave sancionable conforme a la ley. El servidor público debe denunciar y/o abstenerse de participar en conductas que contravengan cualquier política, norma, lineamiento, procedimiento o estándar, establecidos por la ALCALDÍA DE IBAGUÉ.
- **Cumplimiento:** Para el cabal cumplimiento de los fines anteriores se hace necesario conformar el Comité de Integridad y Buen Gobierno de la Administración Municipal, el cual, estará conformado por dos delegados del empleador con sus respectivos suplentes, y un representante de los servidores públicos con su respectivo suplente para cada periodo, con una vigencia de dos años, con la función principal de hacer seguimiento al cumplimiento de lo establecido en presente Código
- **Acta de compromiso del Código de Integridad y Buen Gobierno:** Deben diligenciar el formato <https://ibague.gov.co/portal/admin/archivos/publicaciones/2020/24920-DOC-20201203151219.docx>
- **Curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Departamento de la Función Pública:** Todos los servidores públicos y contratistas deben realizarlo : <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad> y enviar el soporte al correo pelhusainterno@gmail.com
- **Circular:** Cada año la Dirección de Talento Humano expedirá una circular con el cronograma de socialización de los valores y Política de Identificación y Conflicto de Intereses, por lo que cada mes, las secretarías deberán socializarla a todos sus compañeros.

Para más información

Facebook



Pelhusa Interno Alcaldía (Dirección de Talento Humano)

Pelhusa representa los valores: Permanencia, Equidad, Lealtad, Honestidad, Unidad, Servicio y Amor Ético.

Correo electrónico :

pelhusainterno@gmail.com



Módulo en la página web



**Código de integridad
y buen gobierno**

**Decreto 1000-0612
del 24 de noviembre de 2020**



Glosario

Anticorrupción: Que tiene como función evitar o disminuir la corrupción.

Buen gobierno: Uno de los mecanismos más efectivos para alcanzar la prosperidad democrática, es el fortalecimiento institucional por medio del buen gobierno.

Directrices: Son orientaciones prácticas de la manera como la entidad debe relacionarse con un sistema o grupo de interés específico, para la puesta en práctica del respectivo valor al que hace referencia la directriz, para generar coherencia entre los valores definidos y las prácticas de la organización.

Contratista: Todas las personas contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios, de apoyo a la gestión y profesionales en la entidad; quienes deben cumplir con lo establecido en las dos Políticas de Integridad, de Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses y, dar divulgación a los diferentes temas relacionados con estas.

Integridad: Comportamiento probo, recto e intachable.

Ética: Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.

Honestidad: Actitud para actuar con honradez y delicadeza.

Equidad: Disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que le es justo.

Eficiencia: Virtud y facultad de lograr un efecto determinado con el menor uso de energía o recursos.

Función pública: Para los efectos del presente Código, se entiende como función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria realizada por una persona en nombre o al servicio de la ALCALDÍA DE IBAGUÉ, con miras a obtener la satisfacción del interés público en lo referente a los servicios que presta la Administración Municipal al ciudadano.

Pertenencia: Hecho o circunstancia de formar parte de un conjunto, como una clase, comunidad, propiedad o institución.

Probidad: Integrar en el obrar la rectitud.

Principios: Normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta.

Principios éticos: Son declaraciones propias del ser humano, que apoyan su necesidad de desarrollo y felicidad, los principios son universales y se los puede apreciar en la mayoría de las doctrinas y religiones a lo largo de la historia de la humanidad.

Rectitud: Cualidad de la persona o cosa que es recta y justa en el sentido moral.

Servidor público: Persona con una vinculación laboral al Estado, que ejerce funciones públicas que están al servicio del Estado y de la comunidad.

Transparencia: Consiste en que la información sobre las actividades de los organismos públicos, sea creada y esté a disposición del público, con excepciones limitadas, de manera oportuna y en formato de datos abiertos sin límites para la reutilización.

Valores: Son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia para un grupo social.

Veracidad: Es la cualidad de lo que es verdadero o veraz, y está conforme con la verdad y se ajusta a ella.



SC-CER668102



SA-CER668103



OS-CER668113



**IBAQUÉ
VIBRA**