



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



POLITICA INTEGRIDAD VIGENCIA 2020- 2023



JULIAN ADOLFO ROJAS MONSALVE
Alcalde Municipal de Guadalajara de Buga
2020-2023

JAIME MONTOYA NARANJO
Secretario de Desarrollo Institucional



CONTENIDO

CONTENIDO.....	2
1. MARCO LEGAL	3
2. POLITICA DE INTEGRIDAD	4
3. CONFLICTO DE INTERÉS	5
3.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	5
3.2 TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	6
3.3 ¿QUÉ DEBO HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS?.....	7
3.4 ¿CUÁNDO OCURRE EL CONFLICTO DE INTERÉS?	8
3.5 ¿CÓMO SE TIPIFICAN LOS CONFLICTOS DE INTERESES?.....	8
3.6 ¿CONFLICTO DE INTERÉS ES LO MISMO QUE CORRUPCIÓN?...	9
4. PLAN DE ACCION PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD	10
5. SEGUIMIENTO	14



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



1. MARCO LEGAL

NORMA	TEMA
Ley 734 de 2002	Por lo cual se expide el Código Disciplinario Único.
Ley 1437 de 2011	Capítulo II derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.
Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario del sector función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015.
Ley 2013 de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.



2. POLITICA DE INTEGRIDAD

Con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la Integridad se considera el motor de la implementación de MIPG. Las directrices para su implementación parten del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por lo tanto, es menester de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la Política de Integridad con miras a garantizar un comportamiento probo de sus servidores públicos y desincentivar las posibles conductas de corrupción que pueden afectar el logro de los fines esenciales del Estado. Lo que se busca es generar acciones de integridad en la formación de servidores públicos comprometidos como parte de entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas.

Para facilitar la implementación de la Política de Integridad, la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga adoptó el Código de Integridad con el Decreto DAM 1100-096 del 6 de julio de 2018 con los siguientes valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Como segunda herramienta, se fomenta la identificación y declaración de Conflicto de Interés, la cual brinda orientación y directriz a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando se hallen en situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.



3. CONFLICTO DE INTERÉS Ley 2013 de 2019

En Colombia, el concepto de conflicto de interés se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario, describe que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”.

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.

Para la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga, es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos que permita 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.

3.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Las principales características de los conflictos de intereses son:

- 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.



3.2 TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERESES

Con el fin de analizar si la situación que se enfrenta es un posible conflicto de interés 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.

Ejemplo: Un concejal presentó un proyecto de acuerdo ante el Concejo Municipal, relativo a la modificación al Plan de Ordenamiento Territorial que podría beneficiar a algunos de sus familiares (tíos y sobrinos).

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 interés. La situación puede presentarse en el futuro.

Ejemplo: El alcalde del municipio X, 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

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

Ejemplo: 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 que estaba vinculada la sobrina de la jefe de la Oficina de Planeación.



3.3 ¿QUÉ DEBO HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS?

Los pasos a seguir si el servidor público se encuentra en alguna situación que pueda catalogarse como conflicto de interés son los siguientes:

PASO 1

El servidor público o contratista deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de interés, para ello puede consultar el Banco de casos sobre conflicto de interés, Banco de conceptos, matriz normativo en la página www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-interés

PASO 2

Luego, deberá declarar el conflicto de interés ante el superior jerárquico para lo cual puede utilizar el formato de declaración de conflicto de interés que se encuentra publicado en la página www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-interés

PASO 3

Sin importar si el conflicto de interés 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 interés, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la situación 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

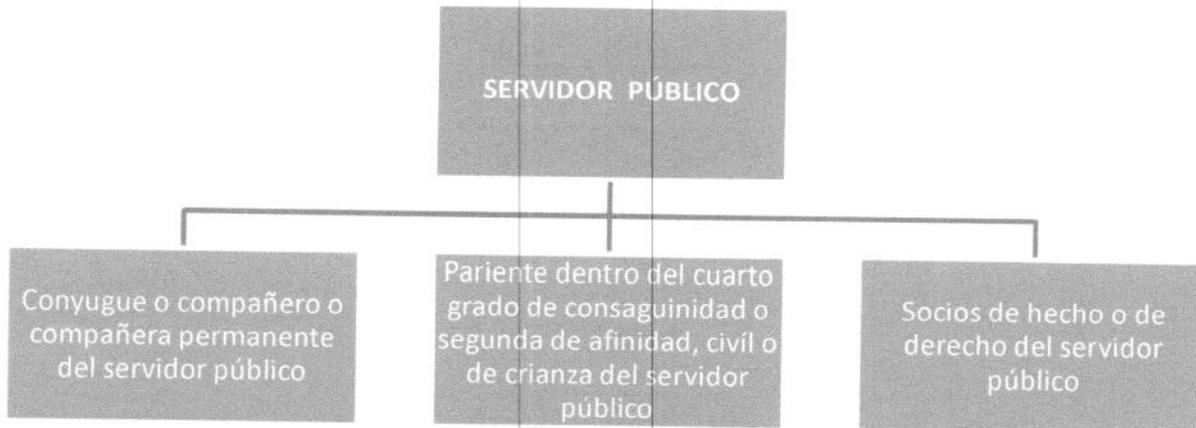
Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento.

En caso que se acepte que hay conflicto, deberá, además, determinar el servidor público que se encargará de asumir, en reemplazo, la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de interés.



3.4 ¿CUÁNDO OCURRE EL CONFLICTO DE INTERÉS?

El conflicto de interés 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:



3.5 ¿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. Por ello, y teniendo en cuenta que una situación de conflicto de interés 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 para declarar el conflicto de interés, se presenta en la siguiente tipificación de situaciones de conflictos de intereses:

- 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.



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



- 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.
- Dávivas.
- 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.

3.6 ¿CONFLICTO DE INTERÉS ES LO MISMO QUE CORRUPCIÓN?

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



4. PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD
2020-2023

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA	AVANCE
REALIZAR DIAGNÓSTICO: Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	Secretaría de Desarrollo Institucional	Cada que sea publicado	Los resultados del FURAG II de la vigencia 2019 fueron publicados en el mes de mayo 2020 y se hizo la identificación de las debilidades y fortalezas de la Política aplicando el autodiagnóstico.
	Aplicar el autodiagnóstico de la Política de Integridad. Este ejercicio de autoevaluación permitirá identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas; buscando el mejoramiento continuo.	Secretaría de Desarrollo Institucional – Grupo de Calidad Secretaría de Planeación.	30 de noviembre de cada vigencia	El ejercicio de autodiagnóstico se realizó el 12 de junio de 2020.
	Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del Código de Integridad.	Secretaría de Desarrollo Institucional	Noviembre - Diciembre de cada vigencia	Para ello se aplicará la encuesta de percepción desarrollada por la Función Pública que consta de 30 preguntas, 5 relacionadas al Código de Integridad y 5 a cada uno de los valores.
	Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	Secretaría de Desarrollo Institucional – Grupo de Calidad Secretaría de Planeación.	Noviembre - Diciembre de cada vigencia	Este diagnóstico hará parte de la evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad.
	Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Secretaría de Desarrollo Institucional	Enero de cada vigencia	



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



Socializar del Código de Integridad	Dar a conocer a todos los servidores de la entidad el Código de Integridad conforme al Decreto DAM 1100-096 del 6 de julio de 2018 valores: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. <ul style="list-style-type: none"> Publicación en Intranet. Proceso de Inducción. Proceso de Re inducción. 	Secretaría de Desarrollo Institucional	Proceso de Inducción: Permanente. Proceso de Re Inducción: Cada que se programe.	La publicación en Intranet se realizó en julio de 2020
Socializar el Conflicto de Interés	Dar a conocer los parámetros para identificar y declarar el conflicto de interés a través de: <ul style="list-style-type: none"> Boletín Interno Página intranet Proceso de Re inducción 	Secretaría de Desarrollo Institucional	Proceso de Re Inducción: Cada que se programe	En el Boletín Interno y en la página intranet la publicación se hizo en el mes de julio 2020
Actualización y mantenimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP.	Designar una persona para la permanente actualización y mantenimiento del SIGEP	Secretario de Desarrollo Institucional	Julio 2020	
ACCIONES DE ACTIVACIÓN: Son el primer espacio de encuentro de las personas con la información y las capacidades necesarias para una transformación en actitudes y comportamientos, fundamentales para el objetivo de socialización.	El grupo de Psicólogos realizan acciones de Activación del Código de Integridad en las diferentes dependencias.	Grupo Psicólogos SST	Julio a noviembre de 2020	
ACCIONES DE FOMENTO: actividades relacionadas con el entendimiento profundo de su rol para que se sientan realmente motivados a hacer su trabajo de la manera más íntegra posible. Es decir, a ser lo más honestos, respetuosos, comprometidos, diligentes y justos que puedan ser.	El grupo de Psicólogos realizan acciones de fomento del Código de Integridad en las diferentes dependencias.	Grupo Psicólogos SST	Febrero a junio de 2021	



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



<p>ACCIONES PARA EJEMPLIFICAR: ES muy importante mostrar a los servidores públicos que la integridad es asunto de todos, incluyendo los altos mandos de sus entidades y del sector público en general.</p>	<p>El grupo de Psicólogos realizan acciones para ejemplificar relacionadas al Código de Integridad en las diferentes dependencias.</p>	<p>Grupo Psicólogos SST</p>	<p>Julio a noviembre de 2021</p>	
<p>ACCIONES DE COMPROMISO: Enfocadas en que los servidores participen, propongan, trabajen en equipo, en actividades y retos relacionados con la integridad y los cinco valores del Código de Integridad.</p>	<p>El grupo de Psicólogos realizan acciones de Compromiso del Código de Integridad en las diferentes dependencias.</p>	<p>Grupo Psicólogos SST</p>	<p>Febrero a junio de 2022</p>	
	<p>Analizar las actividades que se ejecutaron, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.</p>	<p>Secretaría de Desarrollo Institucional – Grupo de Calidad Secretaría de Planeación.</p>	<p>Noviembre de cada vigencia</p>	
<p>Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad</p>	<p>Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.</p> <p>Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio. 	<p>Secretaría de Desarrollo Institucional</p>	<p>Enero de cada vigencia</p>	
	<p>Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.</p>	<p>Secretaría de Desarrollo Institucional</p>	<p>Noviembre de cada vigencia</p>	
		<p>Secretaría de Desarrollo Institucional</p>	<p>Noviembre de cada vigencia</p>	



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



<p>INTEGRIDAD INSTITUCIONAL: Formulación, control y seguimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como instrumento para la prevención de la corrupción.</p>	<p>Los informes de seguimiento al Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano es insumo para la evaluación de las acciones transversales de Integridad.</p>	<p>Secretaría de Desarrollo Institucional</p>	<p>Publicación en enero de cada vigencia. Seguimiento cada cuatro meses.</p>
<p>INTEGRIDAD INSTITUCIONAL: Comité de Convivencia Laboral como instancia para recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral de acuerdo con los definidos en la Ley 1010 de 2006.</p>	<p>Los informes del Comité de Convivencia Laboral es insumo para la evaluación de las acciones transversales de Integridad.</p>	<p>Secretaría de Desarrollo Institucional</p>	<p>Cada tres meses el Comité de convivencia realiza informe al alta dirección</p>
<p>INTEGRIDAD INSTITUCIONAL: Canales de Comunicación para interponer Quejas que son resueltas dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recibo, exceptuando las que se allegan a Control Disciplinario las cuales son valoradas teniendo en cuenta el orden de llegada.</p>	<p>Los informes de la oficina de PQRDS son insumo para la evaluación de las acciones transversales de Integridad.</p>	<p>Secretaría de Desarrollo Institucional</p>	<p>La oficina de PQRD presenta informe mensual</p>
<p>INTEGRIDAD INSTITUCIONAL: Pacto por la transparencia e integridad firmado con la Vicepresidencia de la Republica.</p>	<p>Los informes del seguimiento al Pacto por la transparencia e integridad son insumo para la evaluación de las acciones transversales de Integridad.</p>	<p>Dirección Administrativa</p>	<p>Semestral</p>



5. SEGUIMIENTO

El seguimiento se hará de forma mensual, verificando la ejecución de las actividades planteadas en el Plan de Acción. La evaluación anual se hará a través del Autodiagnóstico de la Política de Integridad.

JAIME MONTOYA NARANJO
Secretario de Desarrollo Institucional

Proyecto: Beatriz Elena Álvarez Castaño., Profesional Especializado.