

**POLÍTICA DE INTEGRIDAD
CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA**

PERCHES GIRALDO CAMPUZANO
Contralor Municipal

Comité Directivo

CARLOS ANDRÉS TRUJILLO PIEDRAHITA
Subcontralor

LUIS FERNANDO TABARQUINO ANDICA
Director Técnico de Auditorías

MARGARITA MARIA GALLEGO GUTIERREZ
Directora de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva

LAURA VANESSA VELASCO LADINO
Directora Operativa de Planeación y Participación Ciudadana

JOHANNA VANESSA BEDOYA PUERTA
Asesora de Oficina Jurídica

MARTHA LUCIA GIL GARCÍA
Asesora de Control Interno

Enero 2025

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
POLITICA DE INTEGRIDAD.....	4
1. Objetivo.....	4
2. Objetivo Específicos.....	4
3. Alcance.....	4
4. Elementos y Características.....	5
Código de integridad:.....	5
Comportamientos esperados.....	8
Conflicto de intereses:.....	9
Elementos del conflicto de intereses.....	9
Características del conflicto de intereses.....	9
Gestión preventiva de conflicto de intereses.....	11
Procedimiento en caso de conflicto de intereses.....	11
5. Implementación de Estrategias para la Implementación de la Política de Integridad en la Contraloría Municipal de Pereira.....	12
6. Comunicación.....	13
7. Evaluación y Seguimiento.....	13

INTRODUCCIÓN

La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado y a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

Por ello deben existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: Las entidades, los servidores y los ciudadanos. Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública están: El código de integridad en el servicio público y la gestión de conflictos de intereses.

La política de integridad en la función pública busca garantizar la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hacen al Estado y a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

- El Código de Integridad proporciona definiciones para cada valor y una lista de acciones que orientan el comportamiento de los servidores públicos, de los cinco valores principales que representan esta labor: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.
- La gestión de conflictos de intereses de servidores públicos y contratistas desde un enfoque preventivo es uno de los componentes de la política de integridad pública que buscan garantizar comportamientos de los servidores públicos orientados por el interés general.

POLITICA DE INTEGRIDAD

1. Objetivo.

Establecer la política de Integridad de la Contraloría Municipal de Pereira, como mecanismo para implementar estrategias y acciones que permitan garantizar un entorno institucional que fomente una cultura de integridad, para que todos los servidores públicos y contratistas actúen con apropiación de los valores que hacen parte del Código de Integridad, eviten y gestionen adecuadamente los conflictos de interés, y se comprometan a servir al interés público por encima de cualquier beneficio personal o grupal.

2. Objetivo Específicos

- Fomentar un ambiente de control institucional guiado tanto por los parámetros establecidos dentro del código de integridad de la Entidad como por los generales de la Función Pública, a partir del conocimiento claro de la normatividad vigente.
- Divulgar las normas sobre conflicto de intereses que rigen a los funcionarios públicos, procurando que sea cada funcionario de la Contraloría Municipal de Pereira.
- Incorporar al Programa de Transparencia y Ética Pública de la Contraloría Municipal de Pereira como parte de la estrategia de la política de integridad.
- Conformar un grupo de trabajo para la implementación y actualización de la política de integridad pública cada que se requiera.
- Hacer seguimiento a la implementación de las acciones de la política de integridad a través del Comité de Integridad institucional.

3. Alcance

La Política de Integridad de la Entidad debe ser aplicada por todos los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Pereira, sin importar su nivel jerárquico o tipo de vinculación, así mismo por los prestadores de servicios, y por las demás partes interesadas que interactúan con la Entidad.

4. Elementos y Características

El triángulo de la Integridad Pública



Fuente: Grafico 1. Fuente. Triángulo de la Integridad. MIPG. 2019

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. La integridad 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. (MIPG, 2017)

Código de integridad:

El Código de Integridad es el documento rector de todas las dinámicas internas y externas de la Contraloría Municipal de Pereira, en donde se vean presentes sus funcionarios. Esta es la base para que la Contraloría Municipal de Pereira, promueva los procesos de socialización y apropiación cotidianamente, a través de la inclusión de los 5 valores definidos en el Código de Integridad que se encuentra expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Código de Integridad corresponde a una guía de comportamiento del servidor público, entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las

percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

En ese sentido, el código de integridad adoptado por la Contraloría Municipal de Pereira, mediante la resolución No. 184 del 24 de julio del 2023, hace parte fundamental de la aplicabilidad de esta política, sin importar su nivel jerárquico o tipo de vinculación a la entidad, así mismo, para los proveedores de bienes y prestadores de servicios, y las demás partes interesadas que interactúan con la Contraloría Municipal de Pereira.

Valores del Código de Integridad Contraloría Municipal de Pereira

Honestidad

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

Ser honesto es una forma de sembrar confianza en uno mismo y en aquellos con quienes estamos en contacto. Cuando alguien es honesto, no oculta nada y actúa con base en la verdad y la transparencia; esto transmite tranquilidad.

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.

Ser respetuoso empieza con una consideración básica de los sentimientos de los demás. Pregúntate a ti mismo cómo te gustaría que te trataran en cierta situación y haz un esfuerzo para tratar a los demás de esa forma.

Compromiso

Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar

COM – Compañeros de Trabajo

PRO. En Pro

MISO – De una Misión

El compromiso nace de la libertad, no de la imposición.

Diligencia

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

Es una cualidad que podemos desarrollar si aprendemos a administrar nuestro tiempo y recursos en la ejecución de nuestras tareas y obligaciones. Además, es una virtud fundamental que ayuda a combatir la ineffectividad

Justicia

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

Ser justos implica reconocer, aplaudir y fomentar las buenas acciones y causas, también implica condenar todos aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos o a la comunidad y velar para que se cumplan las normas que velan por el interés general.

Comportamientos esperados.

- Promover la transparencia en todos los procesos y procedimientos institucionales, actuando de cara y para la comunidad.
- Respetar todo tipo de diferencias, entre ellas, las de género, raza, condición social, opinión, creencias y religiones.
- Respetar el derecho a las personas a gozar de un ambiente laboral libre de contaminación visual y auditiva, a su buen nombre, a la vida privada de cada funcionario, los derechos de los compañeros con quienes interactúa laboralmente en la forma de ser, sentir y actuar.
- Respetar la gestión, las reglas y políticas institucionales de la Contraloría Municipal de Pereira en todo contexto.
- Aplicar como competencia del respectivo cargo, los procedimientos para la operación eficiente, estandarizada, controlada y coordinada de los procesos institucionales, documentados en el Sistema de Control Interno y Gestión de la Calidad, SCIGC, o el que haga sus veces.
- Resolver en forma cordial y respetuosa los desacuerdos.
- Mantener una actitud positiva frente a los retos, el trabajo asignado, el logro de los objetivos de la dependencia y de la entidad.
- Tener compromiso permanente con la entidad, manteniendo lealtad frente a la labor misional y las políticas institucionales.
- Ser actores permanentes con su trabajo en la lucha contra la corrupción.
- Mantener la confidencialidad y reserva de la información institucional.
- Ser imparcial en el desempeño de sus funciones.
- Manifestar en forma voluntaria las circunstancias que puedan llevar a un conflicto de intereses.
- Mantener coherencia entre el pensar, actuar y decir con el fin de que prevalezca el principio de transparencia en todas las actuaciones diarias.
- Actuar idóneamente poniendo al servicio de la contraloría los conocimientos, habilidades y destrezas en desarrollo de las funciones para el logro de las metas institucionales.

Conflicto de intereses:

En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) 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”.

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.

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. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y director del servidor público deberá declararse impedido.

Es necesario promover en los servidores públicos una cultura de integridad 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.

Elementos del conflicto de intereses

- Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de empleado público conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del empleado público.

Características del conflicto de intereses

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del funcionario, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.

- Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

En cuanto a las auditorías en el marco de las Normas ISSAI en el documento de principios, fundamentos y aspectos generales para las auditorías de la Contraloría Municipal de Pereira estableció:

1. Declaración de independencia. Todos los servidores públicos de la CMP que participen en cualquier rol dentro del proceso auditor, deben declarar expresamente que mantienen la independencia respecto del sujeto de control a auditar y manifestar si tienen o no causales de impedimentos y conflicto de intereses relacionados con la auditoría asignada, el día hábil siguiente que le sea comunicado la asignación del trabajo.
2. Si el impedimento o conflicto de interés se llegare a presentar en el desarrollo de una auditoría, el funcionario incurso deberá comunicar inmediatamente por escrito al Director Técnico de Auditorías, o al Contralor Territorial los hechos y causales presentados.

Toda la anterior normatividad que se encuentra en concordancia con las disposiciones superiores de la Constitución Política sobre la función pública y cómo ejercerla:

ART. 123, inc. 3 “[...] Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento [...]”.

ART. 209 “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad...”.

Además del principio de imparcialidad establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo:

“ART. 3º—Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este código y en las leyes especiales.

En virtud del principio de imparcialidad, las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

En la Contraloría Municipal de Pereira, se han implementado directrices en procura de garantizar la probidad de los funcionarios y puntualmente frente al conflicto de intereses en el código de integridad se hace especial énfasis en los valores de los funcionarios de la entidad, entre estos la honestidad y la justicia.

Gestión preventiva de conflicto de intereses

Con el fin de ejercer una adecuada gestión preventiva de conflictos de interés, la Contraloría Municipal de Pereira formuló una estrategia anual en el marco de la planeación institucional donde se incluyeron las siguientes acciones:

- **Capacitar a sus servidores y contratistas** en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses.
- **Establecer, implementar y socializar** con ellos su procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses;
- **Mantener actualizada su información institucional** (planta de personal, nomenclatura de empleos, vinculaciones y desvinculaciones y hojas de vida) en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP);
- **Identificar sus servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019.**
- **Hacer seguimiento y control al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019** en el Aplicativo por la Integridad Pública;
- **Analizar y gestionar los impedimentos declarados por sus servidores y contratistas**, las recusaciones informadas y los posibles conflictos de intereses registrados en el Aplicativo por la Integridad Pública, de acuerdo con el procedimiento interno definido.

Procedimiento en caso de conflicto de intereses.

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

- a) El servidor público o contratista deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses.
- b) Declare el conflicto de intereses ante el superior jerárquico para lo cual puede utilizar el formato de declaración de intereses (adjunto al presente documento).
- c) En caso de presentarse un conflicto de interés por parte de un funcionario de la Municipal de Pereira, se debe tenerse en cuenta:
 - ✓ Cartilla Guía para la Identificación y Declaración de Conflictos de Intereses adjunta a este documento
 - ✓ Las disposiciones de la Oficina jurídica de la Contraloría Municipal de Pereira.
 - ✓ Normatividad que estará vigente hasta el 1º de julio de 2021 según artículo 140 de la Ley 1955 de 2019, luego entrará en vigencia la Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario.
 - ✓ El Código de integridad adoptado por la entidad mediante la resolución No 184 del 24 de julio del 2023.

5. Implementación de Estrategias para la Implementación de la Política de Integridad en la Contraloría Municipal de Pereira.

Para la implementación de esta política busca fomentar la integridad pública en la Contraloría Municipal de Pereira, para ello, es útil que la entidad disponga de las siguientes acciones que conlleven a las buenas prácticas y a la calidad de los servicios prestados.

- ✓ Espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para armonizar los valores del servicio público con el código de integridad, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos.
- ✓ Se defina una estrategia institucional para la gestión adecuada de las situaciones de conflictos de interés, que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender, y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener a partir de la identificación de riesgos de corrupción.
- ✓ Se articulen los elementos de la infraestructura de integridad institucional (códigos, conflicto de interés, comités, canales de denuncia y seguimiento) para poder establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad en la administración pública, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural de impacto en la entidad.
- ✓ Difundir continuamente el Código de Integridad adoptado por la entidad.
- ✓ Armonizar la política de Integridad con el Programa de transparencia y ética pública adoptado por la Contraloría Municipal de Pereira.
- ✓ Implementar la política de Integridad con el fin de generar resultados que atiendan planes de desarrollo, garanticen derechos, resuelvan necesidades y problemas de los ciudadanos con calidad.
- ✓ La sensibilización sobre la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores públicos de grupos internos de trabajo con riesgo de conflictos de intereses y cargos de inspección, vigilancia y control.
- ✓ Es necesario que todos los servidores públicos y colaboradores de la Contraloría municipal de Pereira, puedan entender la importancia de su labor en función de los propósitos misionales de la entidad, conozcan y se apropien de las herramientas e instrumentos de la entidad y se genere cultura de integridad y actuación con valores.
- ✓ Se requiere implementar las acciones orientadoras a la implementación de la Política de Integridad de manera permanente.
- ✓ Se requiere el apoyo de todos los servidores públicos y colaboradores en especial del Comité directivo y la coordinación la oficina de Talento Humano, planeación y control interno y se apliquen los mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas.

6. Comunicación

La divulgación de la Política será implementada a través de los diferentes procesos de la entidad, que conforman la estructura organizacional al igual que con el apoyo de la oficina de planeación y la Subcontraloría a través de la oficina de talento humano.

7. Evaluación y Seguimiento

La Contraloría Municipal de Pereira adoptó el Código de Integridad del Servicio Público mediante la resolución No. 184 del 24 de julio del 2023, como una herramienta para los servidores públicos y colaboradores que laboran en esta entidad, dando alcance a los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, los cuales se desarrollan en este código, con el fin de que se optimice la labor que desempeña cada uno de ellos logrando así encaminarse en los fines institucionales.

Es necesario realizar seguimiento a las gestiones, planes y programas adelantados para la divulgación e interiorización de los valores, políticas y directrices contenidos en la Política de Integridad.

ANEXO 1 – TABLA DE ESTRATEGIAS

ESTRATEGIAS O ACTIVIDADES DE GESTIÓN	META	UNIDAD DE MEDIDA	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS	RESPONSABLE	FECHA
Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de Implementación de la política de Integridad.	Implementar la política de integridad y el Código de Integridad	Acta de reunión	Política de Integridad y Código de integridad implementado	Oficina de Planeación, Subcontraloría y talento humano.	Anual
Determinar el alcance de las estrategias de implementación de la política de integridad y el código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	Implementar la política de integridad y el Código de Integridad	Acta de reunión	Política de Integridad y Código de integridad implementado	Oficina de Planeación, Subcontraloría y talento humano.	Anual
Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación de la política de Integridad y Código de Integridad.	Implementar la política de integridad y el Código de Integridad	Acta de reunión.	Código de integridad implementado	Oficina de Planeación, Subcontraloría y talento humano	Anual
Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	Implementar la política de integridad y el Código de Integridad	Acta de reunión.	Política de Integridad y Código de integridad implementado	Oficina de Planeación, Subcontraloría y talento humano	Anual

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA



ESTRATEGIAS O ACTIVIDADES DE GESTIÓN	META	UNIDAD DE MEDIDA	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS	RESPONSABLE	FECHA
Definir los roles y responsabilidad para la implementación de la política de integridad.	Establecer responsabilidades en la Implementar la política de integridad y el Código de Integridad	Acta de reunión	Política de Integridad y Código de integridad implementado	Oficina de Planeación Subcontraloría y talento humano	Anual
Socializar la política de integridad , los anexos y el código de integridad	Socializar la política de integridad y el Código de Integridad	Lista de asistencia	Política de Integridad y Código de integridad socializado	Oficina de Planeación, Subcontraloría y talento humano.	Anual
Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación de la política de integridad y Código de Integridad.	Elaborar encuesta de seguimiento a la Implementar la política de integridad y el Código de Integridad	Encuesta de seguimiento a la implementación del Código de Integridad	Encuesta de seguimiento a la implementación del Código de Integridad aplicada	La oficina planeación y control interno	Anual
Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	Actualizar la política de integridad cuando se requiera o los medios de socialización	Acta de reunión.	Política de Integridad y Código de integridad socializado	Las oficinas de Planeacion, Subcontraloría, talento humano y control interno.	Anual

ESTRATEGIAS O ACTIVIDADES DE GESTIÓN	META	UNIDAD DE MEDIDA	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS	RESPONSABLE	FECHA
Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	Socializar la política de integridad y el Código de Integridad	Código de Integridad	Política de Integridad y Código de integridad socializado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable Planeación	Anual
Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración.	Evaluar la implementación del Código de Integridad	Código de Integridad	Implementación del Código de Integridad evaluado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia de Planeación	Anual
Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas de la política de Integridad y el código de integridad.	Implementar la política de integridad y el Código de Integridad	Acta de reunión.	Política de Integridad y Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable es Talento humano	Anual y permanente conforme ingrese la persona a la entidad.
Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	Documentar los resultados de implementación del Código de Integridad	Código de Integridad	Resultados de implementación del Código de Integridad documentado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Planeación	Anual