



POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
4.	ALCANCE	3
5.	DEFINICIONES.....	4
6.	MARCO NORMATIVO	4
7.	DESCRIPCION DE LA POLITICA.....	4
9.	IDENTIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS.....	5
10.	IMPLEMENTACIÓN	7
11.	ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA PROMOVER Y FORTALECER LA CULTURA DE INTEGRIDAD.....	8
12.	SEGUIMIENTO Y MONITOREO	8

1. INTRODUCCIÓN

Este documento contiene las directrices y lineamientos mediante los cuales, el Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, fortalecerá la apropiación de la ética y el comportamiento de sus servidores, en este sentido, ha desarrollado varias estrategias orientadas a la sensibilización y el acompañamiento permanente a través de la aplicación de encuestas y la obligatoriedad de realizar el curso del Modelo Integrado Planeación y Gestión (MIPG), el cual establece que todos los Servidores Públicos de la Entidad deberán realizar el curso de Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Departamento Administrativo de Función Pública.

El Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil es consciente de su responsabilidad social y del compromiso de mantener altos estándares éticos y morales en todas sus acciones forjando y depositando una cultura que genere la confianza de la ciudadanía hacia la entidad, los servidores públicos y contratistas que la conforman.

Se entiende por integridad el cumplimiento a cabalidad de su labor a servir a la ciudadanía bajo el principio de buenas prácticas, fundamentado en valores que conlleven a la eficiencia y efectividad de la gestión, en la que impere siempre el interés general sobre el interés particular.

En coherencia con lo anterior, los servidores públicos y contratistas del Instituto deben ejercer sus funciones privilegiando la imparcialidad, el respeto por los derechos humanos y la adecuada utilización de los recursos públicos. Su actuar debe estar guiado por los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, comunicación asertiva y responsable, sentido de pertenencia, solidaridad y puntualidad, pilares fundamentales del Código de Integridad institucional.

2. OBJETIVO

Establecer el compromiso institucional y los lineamientos estratégicos que orienta el diseño, implementación y seguimiento de acciones dirigidas a fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad. Esta política promueve la aplicación de los valores definidos en el Código de Integridad adoptado por el Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, con el propósito de fomentar el comportamiento ético, la responsabilidad individual y el fortalecimiento de la confianza ciudadana en la gestión pública.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fomentar entre los servidores públicos y contratistas una cultura institucional fundada en la integridad, la legalidad y el respeto por lo público.
2. Consolidar la integridad como eje transversal para la prevención de la corrupción, la lucha contra el soborno y el fortalecimiento de conductas éticas en el servicio público.
3. Desincentivar prácticas, hábitos y comportamientos que contraríen los principios y valores de la gestión pública.
4. Establecer los lineamientos para la implementación y apropiación del Código de Integridad, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
5. Promover acciones de transformación cultural que mejoren la confianza ciudadana y la percepción positiva de los grupos de valor frente a la gestión del Instituto.

4. ALCANCE

Esta política se aplica a todos los servidores públicos, contratistas, pasantes y colaboradores del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, sin distinción de nivel jerárquico, área o tipo de vinculación.

Su aplicación es transversal a todos los procesos institucionales y tiene como propósito orientar el comportamiento ético de quienes representan a la Entidad, garantizando el cumplimiento de los principios y valores establecidos en el Código de Integridad.

5. DEFINICIONES

Integridad: 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.

Integridad pública: se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.

Código de Integridad: herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adhieren. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

Ética: Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Esta interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general.

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública.

6. MARCO NORMATIVO

- Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”
- Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- 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 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- 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.”

7. DESCRIPCION DE LA POLITICA

A continuación, se describe la Política de Integridad.

“La Dirección General, funcionarios, contratistas y demás colaboradores manifiestan su compromiso con la integridad, en el desarrollo de su gestión y en el logro de los objetivos estratégicos institucionales, a través del fomento de una cultura de eficiencia, legalidad y vocación en la prestación del servicio que permitan satisfacer los requerimientos y necesidades de nuestros grupos de valor, el buen manejo de los recursos públicos y el

desarrollo de sus estrategias; todo esto enmarcado en los valores establecidos en el código de integridad que incentivan las conductas y responsabilidad personal donde prevalece el bien general antes del particular, con un enfoque preventivo a través de la identificación de riesgos y controles en torno a la integridad Pública”.

Para el cumplimiento de esta política el Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil deberá:

- Ejercer liderazgo desde el Equipo Directivo en la implementación y socialización del Código de Integridad.
- Adoptar, apropiar y actualizar el Código de Integridad de conformidad con las particularidades y autonomía del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, adicionando los principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los valores establecidos en el Código y si se requiere incluir valores adicionales.
- Promocionar y fortalecer la cultura de la integridad en su equipo directivo, funcionarios, contratistas y demás colaboradores.
- Establecer las pautas para la incorporación de prácticas de la lucha en contra del soborno en la entidad.
- Publicar el código de integridad en la página del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil donde tenga fácil acceso su equipo directivo, funcionarios, contratistas y demás colaboradores que hacen parte de la entidad.
- Promover los temas de integridad pública en los espacios de inducción y reinducción.
- Desarrollar procesos de formación, capacitación y sensibilización de los servidores sobre integridad y valores.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios establecidos en el Código de Integridad del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

8. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil establece los valores y principios que guían el comportamiento de los servidores públicos, contratistas y colaboradores en el ejercicio de sus funciones.

Este código adopta los cinco valores definidos a nivel nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, y los complementos con valores adicionales definidos por la entidad, en coherencia con su misión institucional: comunicación asertiva y responsable, sentido de pertenencia, solidaridad, puntualidad, trabajo en equipo y autoestima. Todos ellos se expresan en un lenguaje claro, cercano y comprensible.

La finalidad del Código de Integridad es promover una administración pública eficiente, transparente y confiable, en la que los servidores se caracterizan por su compromiso con el público, su integridad personal y su capacidad de generar confianza en la ciudadanía.

Este instrumento es una guía ética para el actuar diario de quienes integran el Instituto, y debe ser apropiado, divulgado y aplicado como un compromiso permanente con el interés general y los principios constitucionales que rigen la función pública.

9. IDENTIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

Como parte esencial de la integridad la Dirección General, funcionarios, contratistas y demás colaboradores reconoce que las Entidades Públicas se caracterizan por tener una forma específica de actuar frente a lo público, es decir, que cuando se deben tomar decisiones en ejercicio de sus funciones o encumplimiento de las actividades propias del objeto contractual, respectivamente, en el que se enfrentan al interés personal y al interés colectivo, simultáneamente, se pone a prueba su integridad, de manera tal que, se encuentra frente a una situación denominada Conflicto de Interés, en la que debe primar siempre la escogencia del interés público, sobre el interés privado o particular.

El artículo 40 de la Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único, consagra en relación con el conflicto de interés:

- *“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.*
- *“Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.”*

A su vez el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, reza:

“Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido”.

Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

1. *Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.*
2. *Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.*
3. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.*
4. *Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.*
5. *Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.*
6. *Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.*
7. *Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.*
8. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.*
9. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.*
10. *Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.*
11. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.*
12. *Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.*

13. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el periodo electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos periodos anteriores.
14. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.
15. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición."

La normativa anterior permite inferir que las causales son taxativas y hacen relación a intereses de carácter familiar, afinidad, amistad, enemistad, contractual, entre otros. Cuando se presentan, no se puede perder de vista que quien se encuentra vinculado con el Estado está sujeto a reglas y normas, en virtud de las cuales su comportamiento debe obedecer a lo que debe hacer y no a lo que quiere hacer. Ya que siempre va a afectar la imagen de la Administración Pública, en la cual prevalece el interés general sobre el interés particular.

10. IMPLEMENTACIÓN

Para llevar a cabo su implementación se definen los siguientes roles y responsabilidades para la del código de integridad.

DEPENDENCIA	ROL	RESPONSABILIDAD
Dirección General	Contable y Financiero	Asignar el presupuesto para adelantar actividades de capacitación sobre la materia que se requieran los funcionarios de la Entidad.
Dirección General	Líder de la Política de Integridad	Dirigir la implementación y socialización del Código de Integridad.
Dirección General	Actividades de Diagnóstico y Planeación	Acompañar la realización del diagnóstico, desarrollo de los procesos de formación, capacitación y sensibilización de los servidores en la mesa de trabajo.
Control Interno	Seguimiento y Control	▪ Velar por la correcta ejecución de las responsabilidades asignadas a las dependencias en cumplimiento de la política de integridad. ▪ Servir de apoyo en la consecución de que el personal del ICT San Gil se certifique en el curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción del DAFP. ▪ Acompañar las mesas de sensibilización promoviendo la aplicación del Código de integridad como deber de los servidores públicos del ICT San Gil.
Dirección General	Aplicar el Control de Gestión de La Política de Integridad y realizar recomendaciones	▪ Realizar recomendaciones para la promoción y el fortalecimiento de la cultura de integridad del ICT San Gil. ▪ Acompañar las mesas de sensibilización promoviendo la aplicación del Código de integridad como deber de los servidores públicos del ICT San Gil.
Todas las áreas	Comunicación Interna y Externa	Participará en las discusiones que se generen respecto al desarrollo de la estrategia de comunicación y gestión de redes sociales para promover la ética y la integridad en el ICT San Gil, así como promover el código de integridad a la ciudadanía en general.
Todas las áreas	Impulsar Estrategias de innovación Tecnológica	Apoyar las estrategias de sensibilización y comunicación definidas por el equipo responsable de la ejecución de la política de integridad cuando requieran componentes tecnológicos.

11. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA PROMOVER Y FORTALECER LA CULTURA DE INTEGRIDAD.

ACTIVIDADES	ESTRATEGIA	PERIODICIDAD
Planeación Actividades	Con base en los resultados de las mesas de sensibilización y del mecanismo de evaluación y seguimiento del año anterior, al inicio de cada año se realizará la planeación de las actividades a ejecutarse en la nueva vigencia.	Primer Trimestre
Sensibilización código integridad	Desarrollo de mesas de sensibilización con grupos focales del ICT San Gil para que se conozca el código de integridad y los valores.	Anual
	Correos electrónicos con la definición de cada uno de los valores.	Semestral
	Concursos e incentivos que motiven la apropiación de los valores del código.	Permanente
	Semana del servidor público donde se enaltecen los valores del código con el fin de lograr compromiso y apropiación.	Anual
Evaluación y Seguimiento	Mediante encuesta digital evaluar el conocimiento de todos los funcionarios y contratistas del ICT San Gil sobre los conceptos establecidos en el código de Integridad.	Anual

12. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

La Dirección General realizara seguimiento a las estrategias establecidas en esta Política y reportar los avances en las actividades establecidas en el Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Oficina de Control Interno, realizará una evaluación y validación de las estrategias establecidas en esta política y a los avances en la implementación de la Política de Integridad de MIPG, a través de las Auditorias de Gestión o solicitudes de información de los avances correspondientes.