



SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPIO DE MOCOA - SIGEM
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CÓDIGO DE INTEGRIDAD

CO-GTH-A-01
VERSIÓN: 02
FECHA: 13/06/2022

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO

ALCALDIA DE MOCOA



modelo integrado
de planeación
y gestión

Alcaldía de Mocoa

<p>HONESTIDAD</p> <p>Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el bien general.</p>	<p>RESPECTO</p> <p>Reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, raza o cualquier otra condición.</p>	<p>COMPROMISO</p> <p>Es consciente de la responsabilidad de su rol como servidor público y actúa en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en su labor, colaborando siempre racional y eficientemente.</p>	<p>DILIGENCIA</p> <p>Cumple con sus deberes, funciones y responsabilidades asignadas, con cargo de su responsabilidad, con orden, seriedad, destreza y eficiencia, para no comprometer ni uno de los recursos del Estado.</p>	<p>JUSTICIA</p> <p>Actúa con imparcialidad, gestionando los recursos de los procesos con equidad, igualdad y sin discriminación.</p>

JULIO 2022

	SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPIO DE MOCOA - SIGEM	CO-GTH-A-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	FECHA: 13/06/2022

INTRODUCCIÓN

La Ética como referente de conducta de los seres humanos individuales o agrupados, es lo que mide la normalidad o la inestabilidad social y también lo justo e injusto en las reglas que pautan las relaciones humanas. En un "telón de fondo" mayor es la tradición de cada sociedad, sus raíces culturales, filosóficas y religiosas y con un alcance más simple - sus rutinas de vida, que tienen consensuados o explícitamente establecidos los "códigos morales de referencia para las conductas éticas individuales y de grupos. Como bien sabemos, en el escenario temático de la moral y la ética, estuvo y está siempre presente la armonía o la contradicción entre la conducta individual y la conducta social de cada persona.

Para la elaboración del Código de Integridad de la Alcaldía del Municipio de Mocoa, se tomó como guía el modelo elaborado del Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del cual se regula las aplicaciones de los valores y principios Éticos definidos por los funcionarios en el desarrollo de la función pública recomendada a los servidores de la entidad.

Este código inicia con una verdad poderosa: para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y normativa actual, es así como nos planteamos la necesidad de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque pedagógico y preventivo.

	SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPIO DE MOCOA - SIGEM	CO-GTH-A-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	FECHA: 13/06/2022

PLATAFORMA ESTRATÉGICA MUNICIPIO DE MOCOA

MISIÓN


“El municipio de Mocoa, ejecuta las políticas, programas y proyectos, en el marco de la normatividad legal vigente y el plan de desarrollo, garantizando la prestación de los servicios públicos y los fines sociales del estado a su cargo, bajo criterios de transparencia y un manejo eficiente y eficaz de los recursos; que permita mejorar el desarrollo social y cultural de sus habitantes, de manera sostenible e implementando estrategias de participación social que contribuyan al bienestar de la comunidad”.

VISION

“El Municipio de Mocoa en el año 2030 será reconocido como un territorio con altos niveles de organización interna, que implementa mecanismos de participación ciudadana, consolidado como una región turística y sostenible, en la que se promueve la igualdad de derechos, oportunidades de crecimiento y bienestar de todos los ciudadanos, dirigida hacia el desarrollo integral en un territorio próspero, en paz y en sana convivencia entre sus habitantes y en armonía con la naturaleza y ambiente, orientado por una administración que actúa bajo los valores de honestidad, justicia, respeto, compromiso, diligencia y transparencia”.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Administrar los recursos del municipio con eficiencia y equidad.
2. Incentivar la participación ciudadana.
3. Garantizar una comunicación directa entre la comunidad, municipio y gobierno departamental.
4. Fortalecer la democracia y desarrollar el potencial humano de la entidad.
5. Desarrollar y fortalecer procesos de talento humano de acuerdo al perfil basado en las competencias laborales de los servidores públicos.
6. Desarrollar la cultura de calidad al interior de la entidad de acuerdo a las necesidades del Sistema de Gestión.

	SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPIO DE MOCOA - SIGEM	CO-GTH-A-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	FECHA: 13/06/2022

EL CÓDIGO COMO UNA HERRAMIENTA DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.

Es así como se adopta el Código de Integridad mediante **Resolución N° 0342 del 13 de junio de 2022**. Un Código de Integridad, **que de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.**

OBJETIVO

Apropiar el Código de Integridad, como norma general, que se aplica a todas las conductas y actuaciones de comportamiento ético que deben ejercer la Alta Dirección y los servidores públicos de la Alcaldía de Mocoa en el desempeño de sus cargos, funciones y responsabilidades en la prestación del servicio público eficiente, íntegro y transparente.

ALCANCE

El Código de Integridad involucra a todos los servidores públicos que trabajan en la **Alcaldía de Mocoa**, independiente de su tipo de vinculación o contratación. En consecuencia, aplicará en las actuaciones y decisiones de todos los servidores públicos de la Entidad, sin perjuicio de las normas consagradas en el ámbito jurídico, asumirán y cumplirán de manera consciente y responsable, los principios, valores y directrices éticas, establecidas a continuación.

	SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPIO DE MOCOA - SIGEM	CO-GTH-A-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	FECHA: 13/06/2022

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Administración Municipal y sus empleados se comprometen a ejercer sus funciones bajo el direccionamiento de los valores corporativos de la entidad sirviendo con, **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y Transparencia**, valores asociados que deben orientar nuestras actuaciones en el desarrollo de la función pública, el comportamiento y el compromiso moral y ético que debe prevalecer como servidor público de la Alcaldía Municipal de Mocoa, siendo necesario promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan al ciudadano fortalecer la confianza y la percepción de transparencia en la prestación del servicio con calidad e integridad.


VALORES ASOCIADOS A LOS SERVIDORES PUBLICOS

En el Código de Integridad encontrara una definición para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos:

1. HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

LO QUE HAGO:

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

	SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPIO DE MOCOCA - SIGEM	CO-GTH-A-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	FECHA: 13/06/2022

LO QUE NO HAGO:

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.


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

LO QUE HAGO:

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

LO QUE NO HAGO:

- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

	SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPIO DE MOCOCA - SIGEM	CO-GTH-A-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	FECHA: 13/06/2022

3. COMPROMISO: Soy 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.

LO QUE HAGO:

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos, es el fundamento de mi servicio y valor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

LO QUE NO HAGO:

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un "favor" que le hago a la ciudadanía. "ES UN COMPROMISO Y UN ORGULLO".
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

4. DILIGENCIA: cumplo 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.

	SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPIO DE MOCOCA - SIGEM	CO-GTH-A-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	FECHA: 13/06/2022

LO QUE HAGO:

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

LO QUE NO HAGO:

- No malgasto ningún Recurso Publico
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

5. JUSTICIA: Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de la persona, con equidad, igualdad y sin discriminación.

LO QUE HAGO:

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

**LO QUE NO HAGO:**

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

6. TRANSPARENCIA: Los funcionarios deben ajustar su conducta al derecho que tiene la sociedad de estar informada sobre la actividad de la Entidad. Es decir que las actividades que realiza son públicas y deben estar a vista de la ciudadanía en general.

LO QUE HAGO:

- Presento la información requerida por los entes de control y la comunidad en general.
- Busco siempre generar una relación de confianza y seguridad con los ciudadanos.
- Se da a conocer todas las actividades y acceso a la información que es de carácter e interés público.

LO QUE NO HAGO:

- No se oculta información requerida por los entes de control
- No se omite información requerida por la comunidad.

*“El interés general prevalece sobre el interés particular” siendo
“La función primordial del servidor público servir a la comunidad”*

	SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPIO DE MOCOCA - SIGEM	CO-GTH-A-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	FECHA: 13/06/2022

CONFLICTO DE INTERES

Nuestras decisiones y acciones como servidores públicos y contratistas de la Alcaldía de Mocoa, deben de estar orientadas siempre a la satisfacción del interés público y el bien común, en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, estas no deben estar motivadas por consideraciones de índole personal, en beneficio particular teniendo en cuenta las relaciones de parentesco, amistad, o expectativas frente a proveedores actuales o potenciales y contratistas, no deben afectar nuestra independencia y mejor juicio en defensa de los intereses de la Administración Municipal.

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.

RESPONSABILIDAD IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Los responsables de la elaboración, ejecución, evaluación y seguimiento de la Política de Integridad son:

Alta Dirección y El Comité Institucional de Gestión y Desempeño (Alcalde, Secretarios, Jefes de Oficina): para la implementación del Código de Integridad se debe contar con el liderazgo del equipo directivo quienes deben hacer que el Código de Integridad sea un instrumento de gestión en la prestación de un servicio humanizado

La Secretaria Financiera y Administrativa - Área de Talento Humano: deberá liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Código de Integridad y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan.

Funcionarios: propender activamente en la construcción de la cultura de integridad de la entidad, mediante la apropiación de los valores corporativos y la participación activa en las actividades previstas para su socialización y ejecución.

	SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPIO DE MOCOA - SIGEM	CO-GTH-A-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	FECHA: 13/06/2022

APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Elaboró / Actualizó:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre y Cargo: JAIRO ANCIZAR ROSERO Contratista Prof. Apoyo UPGE JORGE QUENGUAN Profesional Universitario UPGE	Nombre y Cargo: MARCELA AVILA ROSAS Sec. Financiera y Administrativa Líder Política Integridad	Nombre y Cargo: CARLOS HUGO PIEDRAHITA Director Planeación UPGE Secretario Técnico MIPG
Firma:  Firma: 	Firma: 	Firma: 

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
01	Creación del Código de Integridad Valores del Servidor Público Alcaldía de Mocoa	Agosto - 2018
02	Modifica el Código de Integridad de Acuerdo a la Resolución N° 0342 del 13 de junio de 2022 y la Política de Integridad MIPG	Junio 13 de 2022