



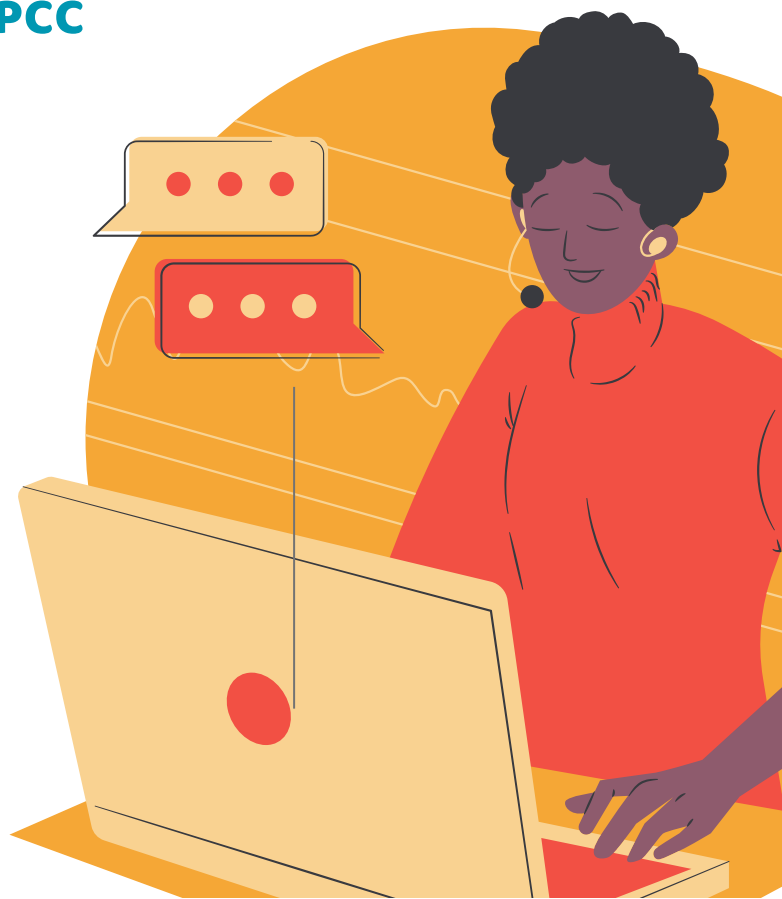
Función Pública

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión #3
Agosto / 2023

**INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA
DE CARTAGENA DE INDIAS - IPCC**

Director General:
Oscar Uriza Perez





Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias IPCC

Dimensión:

Gestión Estratégica del Talento Humano

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión #3
Agosto / 2023

CÓDIGO DE INTEGRIDAD



El Código de Integridad es una herramienta institucional que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, adoptado mediante Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan.

El Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias - IPCC, en cumplimiento a la anterior normativa, pone a disposición de todos sus servidores públicos y demás personas que prestan servicio a la entidad, independientemente de su modalidad de vinculación, el presente Código de Integridad (versión 2). El cual, ha sido elaborado teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente y lo establecido en la Guía denominada “Valores del Servicio Público, Código de Integridad” del Departamento Administrativo de Administración Pública – DAFFP, entre otros.

El presente Código de Integridad ha sido el resultado de un ejercicio de amplia participación, concertación, revisión y acuerdo conjunto, en el que intervinieron funcionarios públicos de sus diversos niveles jerárquicos, así como personal vinculado por Orden de Prestación de Servicio para apoyo a la gestión de la entidad.

Mediante el presente Código de Integridad se persigue aportar elementos para el buen ejercicio de la función pública en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias - IPCC y la generación de confianza entre sus grupos de valor e interés. Por tanto, el código constituye una carta de navegación que guía el día a día de las actuaciones del personal que presta sus servicios en la entidad, con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

Cabe aclarar que, el Código de Integridad no deja de lado a los mecanismos de control disciplinario, fiscal, penal o de otra índole; pero, no está llamado a resolver asuntos que involucren responsabilidad civil, penal, disciplinaria, etc. que deban ser tramitados o dirimidos ante los jueces o demás autoridades correspondientes.

ANTECEDENTES



En el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias-IPCC el antecedente de existencia de instrumentos institucionales en el que se hayan plasmado o establecido principios y valores, lo constituye el antes denominado Código de Ética. Y, de hecho, mediante la Resolución N° 0139 de septiembre 3 de 2008, se adoptó la primera versión del Código de “Ética y Buen Gobierno” y, posteriormente, en julio de 2017 se adoptó en su segunda versión, un nuevo Código, el cual venía vigente hasta la adopción del presente Código de Integridad.

GLOSARIO



Código de Integridad: Es el nuevo proyecto emprendido por el Gobierno Nacional para orientar las actuaciones de los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en su labor.



Grupos de Interés: Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de “Públicos internos y externos”, o “Clientes internos y externos”, o “partes interesadas”.



Misión: Definición del quehacer de la entidad. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo a las características de cada ente público.



Código de Integridad: Es el nuevo proyecto emprendido por el Gobierno Nacional para orientar las actuaciones de los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en su labor.



Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG: en su versión actualizada (Decreto 1499 de 2017) se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.



Modelo Estándar de Control Interno MECI: Es el modelo estándar de control interno, que permite el diseño, desarrollo y operación del sistema de control interno en las entidades del sistema de control interno en las entidades del estado. Proporciona una estructura para el control a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga sus veces.



Políticas: Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.



Principios Éticos: Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.



Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de una entidad pública, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.



Transparencia: Principio que subordina la gestión de las instituciones y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.



Valor Ético: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.



Visión: Establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la entidad.



Conflicto de Intereses: En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario y nos dice 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”.



OBJETIVO

Disponer de una herramienta institucional que oriente las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias - IPCC, con miras a que se favorezca una gestión eficiente, integra y transparente.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Ejecutar acciones encaminadas al fomento, apropiación y puesta en marcha de los valores institucionales establecidos en el presentecódigo.
- Estimular y propiciar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos a través de la divulgación del Código de Integridad, mediante actividades de comunicación estratégica.
- Desarrollar actividades de fomento y apropiación del Código de Integridad de forma articulada con las actividades contenidas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC.

ALCANCE

El presente Código de Integridad aplica a todos los servidores públicos y contratistas vinculados mediante orden de prestación de servicios para apoyo a la gestión del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias - IPCC, quienes han acordado y se han comprometido a acoger, respetar y cumplir responsablemente lo instituido.

VALORES



Los valores como atributos morales y convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta, nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, bien sean éstos personales o colectivos. En el caso del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias - IPCC, se pretende alcanzar los propósitos institucionales y favorecer la gestión eficiente, íntegra y transparente a través de los siguientes valores:

HONESTIDAD

“ Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general ”

LO QUE DEBEMOS HACER

- Decir siempre la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Al tener dudas respecto a la aplicación de los deberes, buscar orientación en las instancias pertinentes al interior de la entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Facilitar el acceso a la información completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denunciar las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tenga conocimiento en el ejercicio del cargo.
- Apoyar y promover los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten, relacionados con la labor ejecutada.
- Cumplir las promesas y compromisos
- No tomar lo ajeno y devolverlo a su dueño
- Cumplir con las funciones u obligaciones laborales
- Reconocer los errores y equivocaciones

LO QUE NO DEBEMOS HACER

- No darle trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No aceptar 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 usar 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 ser descuidado con la información que se tenga a cargo, ni con sugerencias.





RESPECTO

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.

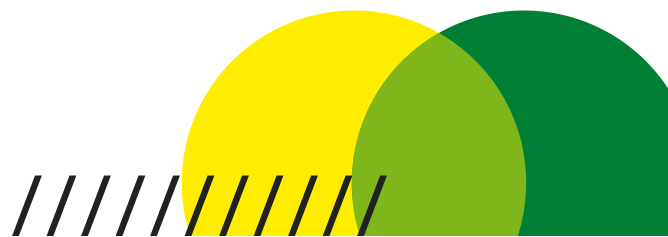


LO QUE DEBEMOS HACER

- Atender con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de las palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Ser amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estar abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
- Acatar, reconocer y practicar las normas legales, institucionales, sociales y éticas.
- Proteger el medioambiente y evitar cualquier acción que lo deteriore.
- Cuidar a los animales y evitar su maltrato.
- Atender y darle cumplimiento a las normas u órdenes emanadas de las autoridades o superiores jerárquicos.
- Darle la prelación en la atención a los niños, mujeres embarazadas, adultos mayores y personas en condición de discapacidad.
- Mantener en buen estado el sitio de trabajo, los equipos y materiales que nos asignen para cumplir nuestras actividades laborales.
- Utilizar las oficinas o equipos sólo con la autorización de quien responde por ellos.

LO QUE NO DEBEMOS HACER

- No actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- No basar las decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- No agredir, ignorar o maltratar de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.





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 DEBEMOS HACER

- Asumir el papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Estar siempre dispuesto a ponerse en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento del servicio y labor.
- Escuchar, atender y orientar a quién necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estar atento siempre que se interactúe con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Prestar un servicio ágil, amable y de calidad.
- Cumplir con el horario laboral, las funciones y/o obligaciones laborales que tengo con mi entidad.
- No buscar excusas y dar resultados de la gestión laboral.
- Reconocer que con nuestra labor contribuimos a la materialización de los propósitos institucionales.

LO QUE NO DEBEMOS HACER

- Nunca trabajar con una actitud negativa. No se vale afectar el trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llegar nunca a pensar que el trabajo como servidor es un “favor” que le hace a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- No asumir que el trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.





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.



LO QUE DEBEMOS HACER

- Usar responsablemente los recursos públicos para cumplir las mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplir con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Asegurar la calidad en cada uno de los productos que se entregan bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Ser siempre proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente la labor propia y la de los compañeros de trabajo.
- Desarrollar el hábito de la puntualidad, procurando siempre ser los primeros en cumplir con la tarea.
- Programemos y organicemos las actividades del día y de la semana enarmonía con la agenda del mes y el plan de acción de la dependencia.

LO QUE NO DEBEMOS HACER

- No malgastar ningún recurso público.
- No postergar las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento del cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demostrar desinterés en las mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evadir las funciones y responsabilidades por ningún motivo.





JUSTICIA

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



LO QUE DEBEMOS HACER

- Tomar decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconocer y proteger los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomar decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.
- Valorar y servir a los ciudadanos con amabilidad, independientemente de su condición de género, edad, situación económica, política, social, religiosa o étnica.
- Procurar porque a cada quien se le otorgue lo que le corresponde

LO QUE NO DEBEMOS HACER

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



GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES



Definición

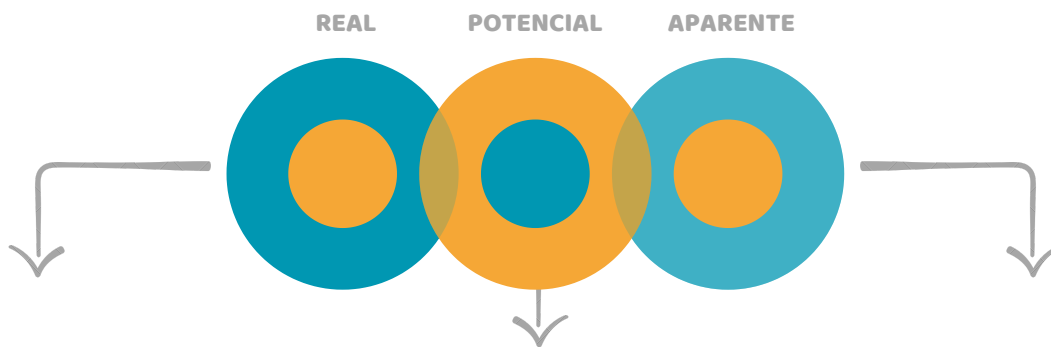
En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los cuales señalan que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. No obstante, existen otras definiciones complementarias a este enfoque legal que amplían el marco de referencia y que son útiles para orientar la identificación del conflicto de intereses y su declaración como mecanismo de gestión preventivo del comportamiento de los servidores públicos.

En este sentido la OCDE (2017)¹ define el conflicto de intereses como “un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales”.

Por su parte, para la organización Transparencia por Colombia “el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014).

De las anteriores definiciones es importante resaltar que únicamente la elaborada por Transparencia por Colombia contempla la materialización del conflicto de intereses al precisar que el interés privado “en efecto influye” en la toma de decisiones. Cuando ocurre esa materialización, ya nos encontramos ante una situación disciplinaria, un riesgo de corrupción

Clasificación



cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Cuando el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

¹ Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia
INVIRTIENDO EN INTEGRIDAD PÚBLICA PARA AFIANZAR LA PAZ Y EL DESARROLLO, 2017, Pág. 66

GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES



Tipos de conflicto de intereses

	Real	Potencial	Aparente
Interés particular	Tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público		No tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público
Decisión profesional del servidor público	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión, pero esta podría producirse en el futuro.	Ya estoy en la situación de tomar una decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir

Fuente: adaptado de la Oficina Antifraude de Cataluña, 2018. Disponible en: <https://www.antifrau.cat/es/14-la-corrupcio/830-cuando-un-conflicto-de-interes-es-real-y-potencial.html>

Características

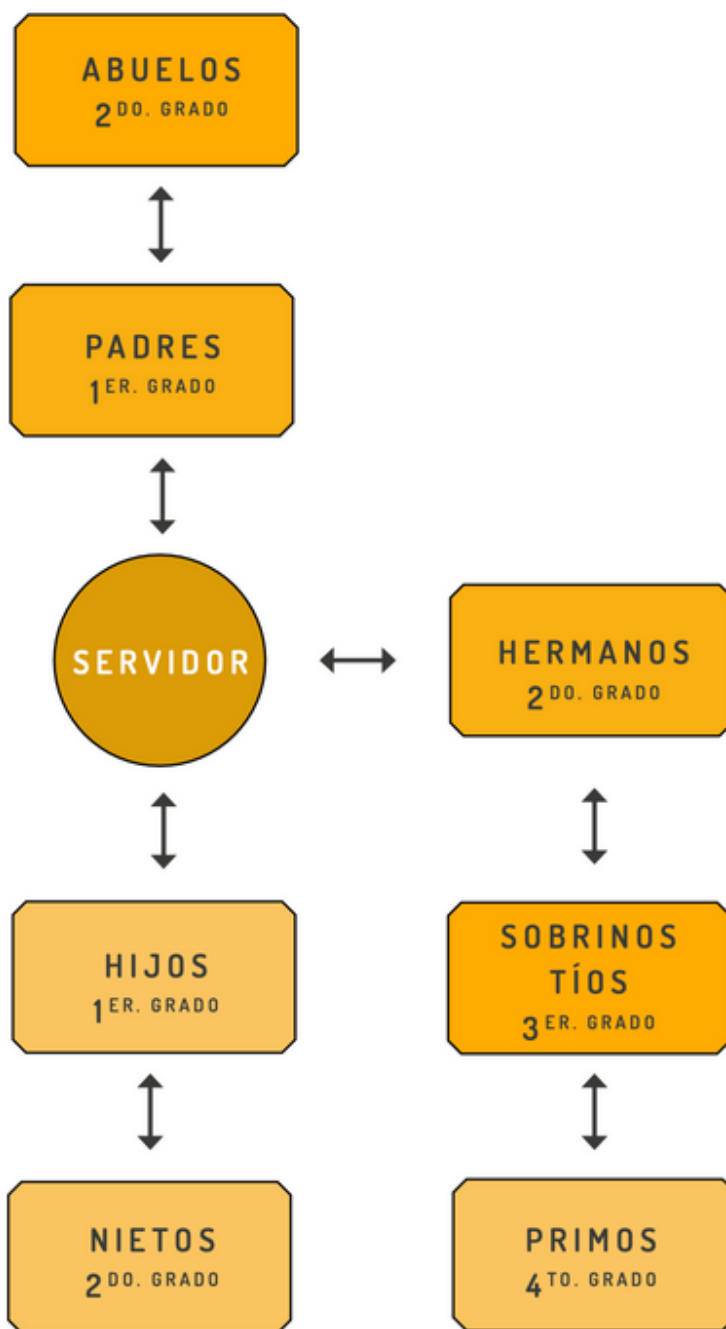
- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, este tiene intereses personales que podrían influir negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares 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 el normal funcionamiento de la administración pública.



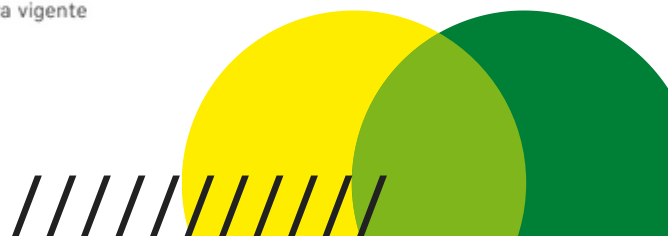
PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

El parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre (art. 35); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47); y el parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo (art.64 Ley 1098 de 2006)

Ilustración 1. Parentesco por consanguinidad

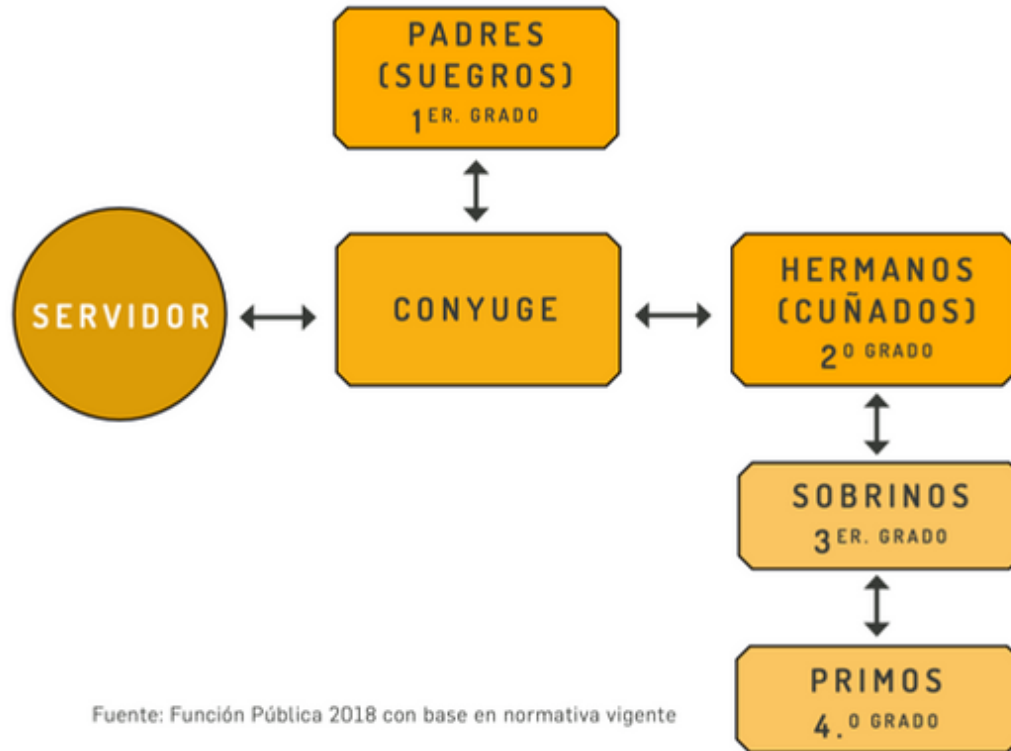


Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente



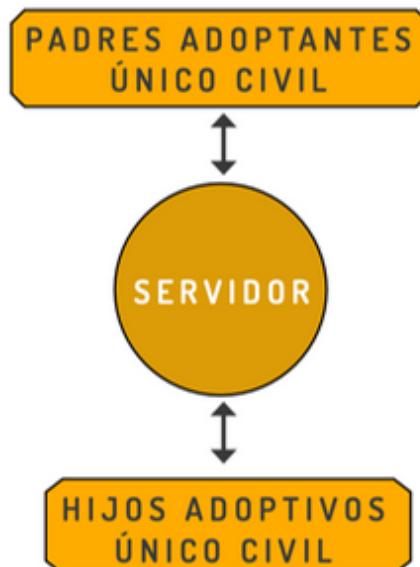
PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Ilustración 2. Parentesco por afinidad



Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

Ilustración 3. Parentesco por adopción



Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

¿QUÉ HACER SI SE PRESENTA ALGUNA DE ESTAS SITUACIONES?

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

- Analice los casos sobre conflicto de intereses y la conducta sugerida a seguir
- Declare el conflicto de intereses

ANALICE LOS CASOS SOBRE CONFLICTO DE INTERESES Y LA CONDUCTA SUGERIDA A SEGUIR

Una forma para identificar situaciones de conflicto de interés es el razonamiento basado en casos. Por ello, a continuación se presentan algunas consultas que servidores públicos han presentado para orientación jurídica y en las cuales se les aclara si existe una situación de conflicto de intereses, ya sea real, potencial o aparente.

DECLARE EL CONFLICTO DE INTERESES

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. Para el caso específico de las situaciones descritas en la normativa colombiana (ver tabla), el servidor deberá declararse impedido, siguiendo el procedimiento establecido para tal fin:

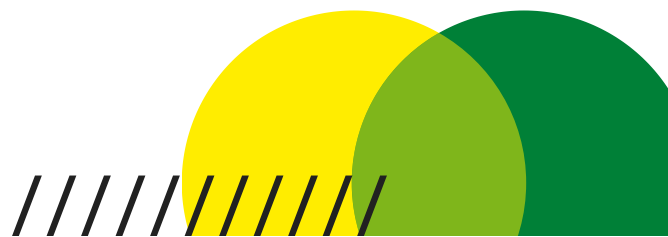
- Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su superior, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido. En caso de no tener superior, a la cabeza del respectivo sector administrativo⁴.
- Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso de que lo acepte, deberá, además, determinar el servidor quien se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses.
- Ahora bien, teniendo en cuenta las características del conflicto de intereses antes descritos, pueden presentarse situaciones adicionales a las descritas en las leyes y que también se constituyen en conflicto. Por ello, y como una buena práctica preventiva, esta guía invita a declarar esas otras situaciones mediante los formatos⁵ adaptados para tal fin.



DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

a. Al momento de presentarse la situación (real o aparente)

DECLARACIÓN DE CONFLICTO O NO CONFLICTO DE INTERESES	
<p>Manifiesto conocer las implicaciones legales de incurrir en alguna de las causales de conflicto de interés, inhabilidad o incompatibilidad y me comprometo a informar cualquier conflicto que a nivel personal llegue a comprometer la estabilidad económica, moral y particular a esta entidad.</p>	
<p>Por lo tanto, yo _____ identificado(a) con cédula de ciudadanía N.° _____ de _____, vinculado a esta entidad en calidad de:</p>	
Empleado público de libre nombramiento y remoción	<input type="checkbox"/>
Empleado público de carrera administrativa	<input type="checkbox"/>
Empleado público con nombramiento provisional	<input type="checkbox"/>
Empleado público con nombramiento temporal	<input type="checkbox"/>
Empleado público de periodo	<input type="checkbox"/>
Contratista de prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
<p>Declaro a la firma de este documento que: Sí: _____ No: _____ me encuentro en una situación de conflicto de intereses real.</p>	
<p>Si su respuesta fue "sí", proceda a llenar la causal de conflicto de intereses: La causal de conflicto consiste en: _____ _____ _____ _____ _____</p>	
<p>por lo anterior, solicito se estudie y comuniqué la decisión que se tome.</p>	



DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Si su respuesta fue "no", pero se encuentra en una situación de conflicto de interés aparente, describa dicha situación y ofrezca toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial:

Descripción de la situación: _____

Información relacionada:

Firma _____

Cédula de ciudadanía N.° _____ de _____

Fecha _____

Fuente: Función Pública

Antes de presentarse alguna situación debería actualizarse cada vez que la información cambie (potencial, aparente)



DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	
Yo _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía N.° _____ de _____, en mi calidad de:	
Servidor público de nivel directivo	<input type="checkbox"/>
Supervisor de contrato	<input type="checkbox"/>
Interventor	<input type="checkbox"/>
Inspector	<input type="checkbox"/>
Empleado de control interno/auditoría/revisión	<input type="checkbox"/>
Contador, manejo de bienes y valores	<input type="checkbox"/>
Juntas directivas o consejos de administración	<input type="checkbox"/>
de la entidad _____ dependencia _____	
Manifiesto mi voluntad de asumir, de manera unilateral, la presente declaración de conflicto de intereses, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:	
<ul style="list-style-type: none">* Que es mi interés apoyar la política de integridad, como aspecto transversal de la eficiencia en la gestión pública* Que el conflicto de intereses representan un conflicto entre el deber propio de la función pública y mis intereses privados, los cuales podrían influir real o potencialmente en la forma correcta del ejercicio mis funciones y responsabilidades oficiales* Que conozco el Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) y el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2014)* Que conozco las inhabilidades e incompatibilidades en mi calidad de servidor público o particular que cumple funciones públicas* Que no tengo intereses financieros y de otro tipo, relacionados con las labores asignadas en mi calidad de servidor público	
Razón por la cual a continuación me permito declarar mis:	



DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Actividades económicas (participación en sociedades)

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales soy dueño, socio, representante legal, o lo he sido en los últimos 5 años:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales soy directivo empleado, o lo he sido en los últimos 5 años:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

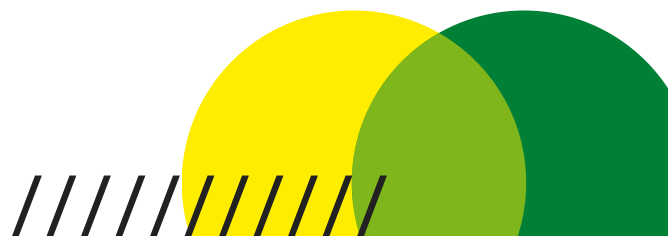
Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro con las cuales tengo vigente un compromiso de confidencialidad:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Grados de consanguinidad

Registro de intereses de cualquiera de las personas con las cuales se tiene relaciones cercanas: cónyuges, compañeros(as) permanentes y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	Fechas

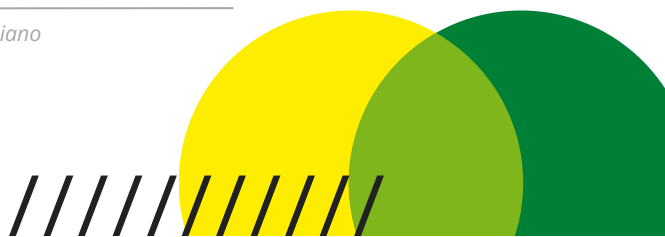


DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Consultorías		
Cualquier consultoría remunerada que pueda llegar a generar una situación de conflicto de intereses (particular con funciones públicas)		
Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	Fechas
Otro potencial conflicto de intereses (aquellas relaciones que no se establezcan de consanguinidad, pero sí de afinidad o primero civil o de socios de hecho o derecho y que puedan generar un potencial conflicto de intereses) describa:		

Firma -----		
Cédula de ciudadanía N.º ----- de -----		
Fecha -----		

Fuente: Función Pública



EQUIPO DE INTEGRIDAD



Con la intención de garantizar la implementación, apropiación, divulgación y seguimiento del Código de Integridad en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias- IPCC, se conformará un grupo de trabajo de integridad, el cual estará conformado de la siguiente forma:

Se propone un grupo de trabajo que convoque la participación de los profesionales adscritos al IPCC.

- Redin de Horta
- Jairo Otalora
- Margot Castro
- Israel Alvarado
- **Maria Helena Mulet – Coordinadora del grupo de trabajo.**

HISTÓRICO MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



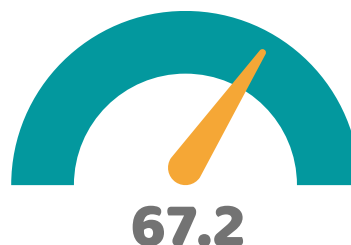
POLÍTICA DE INTEGRIDAD



2021



2020



2019



2018

APLICACIÓN Y EVALUACIÓN

Las actividades relacionadas con la aplicación de los lineamientos señalados por el Departamento Administrativo de Función Pública estarán enmarcadas en los siguientes tres instrumentos de gestión:

1

PAAC

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Se realizará un seguimiento cuatrimestral por parte de Oficina de Planeación y la evaluación respectiva por parte de la oficina de Control Interno.

2

AUTODIAGNOSTICO

Plan Acción de la política de Integridad

Ae realizará su aplicación dentro de los primeros (3) tres meses de cada vigencia, y una recalificación antes de finalizar el año respectivo.

3

FURAG

Recomendaciones por parte del DAFP

Se atenderán las recomendaciones derivadas del ejercicio de Medición del desempeño Institucional realizado a través del FURAG, dando lugar a un plan de mejoramiento para el fortalecimiento de la gestión

De acuerdo a lo anterior, la evaluación de las acciones orientadas a la aplicación de la Política de Integridad en la entidad, contarán con el concurso de las (3) tres líneas de defensa, tal como lo señala el Manual Operativo de MIPG en su 4ta versión.



CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión #3
Agosto / 2023

Líder de la Política

MARIA HELENA MULET

Profesional Especializado
División Administrativa