



Alcaldía de
IBAGUÉ

Secretaría de Educación Municipal Ibagué
Despacho



CIRCULAR No. 131

1700

Ibagué, 10 marzo de 2026

PARA: ADMINISTRATIVOS, DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

DE: SECRETARIO DE EDUCACIÓN.

ASUNTO: APROPIACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Secretaría de Educación, a través de Talento Humano, invita a todos los funcionarios a reafirmar la apropiación y aplicación efectiva de los valores y principios contenidos en el Código de Integridad, así como a participar activamente en la socialización del Sistema de Gestión Antisoborno.

El Código de Integridad constituye un pilar fundamental para orientar el actuar de los servidores públicos y contratistas, promoviendo una cultura organizacional ética, transparente y confiable. En este sentido, es necesario avanzar de la apropiación conceptual a la transformación práctica de los valores institucionales, garantizando su aplicación real y permanente en cada proceso, trámite y servicio prestado a la ciudadanía.

Los valores que orientan la gestión de la Administración Municipal se socializarán cada mes y se asignaron de la siguiente manera empezando por el mes de marzo:

1. Transparencia-marzo
2. Honestidad - abril
3. Respeto -mayo
4. Compromiso -julio
5. Diligencia-agosto
6. Justicia-septiembre
7. Tolerancia-noviembre



www.ibague.gov.co



Alcaldía de
IBAGUÉ

Secretaría de Educación Municipal Ibagué
Despacho



Con el fin de que cada mes socialicen un valor, las instituciones educativas podrán emplear herramientas didácticas, pedagógicas y creativas que faciliten la difusión del valor seleccionado y promuevan la reflexión entre los diferentes actores de la comunidad educativa.

Finalmente, se solicita que los lineamientos del **Sistema de Gestión Antisoborno** sea socializados de la misma manera en el mes de octubre.

La actividad deberá involucrar la participación activa de docentes, directivos docentes y personal administrativo. En los casos donde existan orientadores escolares, estos liderarán el proceso; de lo contrario, el rector designará un responsable para coordinar la estrategia (Gestor de Bienestar)

Asimismo, cada institución deberá crear una carpeta con el nombre completo del establecimiento educativo en el enlace asignado y cargar allí todas las evidencias (fotografías, videos, registros, etc.) relacionadas con el desarrollo de la actividad.

Enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1ER9QkvTsCq3BVMQBQq6YbiUXbxOHB3ux?usp=sharing>

Agradecemos su compromiso con la promoción de una cultura institucional basada en la integridad, el respeto y la transparencia, pilares fundamentales para fortalecer el servicio educativo en nuestro municipio

Cordialmente,

DIEGO FERNANDO GUZMAN GARCIA

Aprobó: Leidy Lorena Ortega Cartagena/Dir. Administrativa y Financiera

Revisó: Nohora Alexandra Bello/Prof. Esp. Talento Humano y SST

Proyecto: Paula Andrea Ríos /Tec. Oper SST y TH



www.ibague.gov.co

CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA ALCALDÍA DE IBAGUÉ



Alcaldía de
IBAGUÉ



1. Objetivo

Promover la cultura de integridad en la Alcaldía de Ibagué, fortaleciendo la ética, la transparencia y la calidad en la gestión, a través de la aplicación diaria de los valores institucionales.

2. Alcance

El Código de Integridad de la Alcaldía de Ibagué aplica a todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la entidad en el ejercicio de sus funciones y relaciones con la ciudadanía y demás actores institucionales; constituye una guía ética de obligatorio cumplimiento que orienta las actuaciones administrativas, misionales y de apoyo bajo los valores del servicio público (honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, tolerancia y transparencia), promoviendo la confianza ciudadana y el fortalecimiento de un ambiente laboral íntegro.

3. Definiciones

Amor Ético: Es un principio transversal, el cual debe estar presente en todos los valores de los servidores públicos para darle a la comunidad un gobierno unánime, accesible, honesto y veraz, que proteja a la ciudadanía de la injusticia.

Anticorrupción: Que tiene como función evitar o disminuir la corrupción.

Buen gobierno: Uno de los mecanismos más efectivos para alcanzar la prosperidad democrática, es el fortalecimiento institucional por medio del buen gobierno.

Calidad: Es vital del servidor público atender de manera eficaz, eficiente y oportunamente a la comunidad.

Comunitario: Los servidores públicos deben garantizar a la comunidad la búsqueda y prevalencia del interés general, sobre el interés particular, en todos los procesos de la Administración Municipal.

Complementariedad: Todos los servidores deberán reconocer su responsabilidad de complementar el trabajo realizado en la institución, para garantizar la atención integral y los derechos de la comunidad.

Conflicto de intereses: Situación en la que los intereses personales, familiares, económicos o de otra índole de un servidor público o colaborador pueden influir, de manera indebida, en el ejercicio imparcial, objetivo y transparente de sus funciones, generando riesgo de favorecer beneficios particulares sobre el interés general.

Contratista: Todas las personas contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios, de apoyo a la gestión y profesionales en la entidad, deben cumplir con lo establecido en las dos Políticas de Integridad, de Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses y dar divulgación a los diferentes temas relacionados con estas.

Corresponsabilidad: Se debe trabajar en equipo para alcanzar el fortalecimiento de los procesos misionales y mejorar la atención y el servicio al ciudadano, con convicción y entusiasmo.

Directrices: Son orientaciones prácticas de la manera como la entidad debe relacionarse con un sistema o grupo de interés específico, para la puesta en práctica del respectivo valor al que hace referencia la directriz, para generar coherencia entre los valores definidos y las prácticas de la organización.

Equidad: Promueve la igualdad, más allá de las diferencias en la orientación sexual, el origen étnico, estrato socioeconómico, etc.; defendiendo las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas.

Imparcialidad: Actuar con justicia y objetividad, sin dejarse influir por intereses personales o prejuicios. Este principio exige valorar los hechos y argumentos con el mismo criterio, garantizando que todas las personas reciban un trato equitativo. Ser imparcial implica evitar favoritismos, conflictos de interés y decisiones basadas en afinidades. En esencia, es una condición indispensable para la confianza, la transparencia y la convivencia justa en la sociedad.



Integridad: La integridad está reflejada en la imagen de los individuos, proyectada para su actuación pública y privada, por lo tanto, en ambos ámbitos se debe ser coherente y dar muestra de sus valores éticos.

Lealtad: Es un principio transversal, el cual debe estar presente en todos los valores de los servidores públicos para dar cumplimiento a la ejecución de sus labores diarias.

Principios éticos: Son lineamientos universales que sirven de base para orientar la toma de decisiones y el comportamiento de los servidores públicos, asegurando que sus actuaciones se desarrollen con justicia, equidad, imparcialidad, transparencia y respeto por la dignidad humana, en coherencia con el interés general y la normatividad vigente.

Valores éticos: Principios fundamentales que orientan la conducta humana hacia el bien común, guiando las decisiones y comportamientos de los servidores públicos y colaboradores con base en la honestidad, el respeto, la justicia, la responsabilidad y la transparencia, garantizando coherencia entre el deber ser y el actuar en la gestión pública.

Ética: Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.

Honestidad: Actitud para actuar con honradez y delicadeza.

Equidad: Disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que le es justo.

Eficiencia: Virtud y facultad de lograr un efecto determinado con el menor uso de energía o recursos.

Función pública: Para los efectos del presente Código, se entiende como función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria realizada por una persona en nombre o al servicio de la ALCALDÍA DE IBAGUÉ, con miras a obtener la satisfacción del interés público en lo referente a los servicios que presta la Administración Municipal al ciudadano.

Pertenencia: Hecho o circunstancia de formar parte de un conjunto, como una clase, comunidad, propiedad o institución.

Probidad: Integrar en el obrar la rectitud.

Principios: Normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta.



Principios éticos: Son declaraciones propias del ser humano, que apoyan su necesidad de desarrollo y felicidad, los principios son universales y se los puede apreciar en la mayoría de las doctrinas y religiones a lo largo de la historia de la humanidad.

Rectitud: Cualidad de la persona o cosa que es recta y justa en el sentido moral.

Servidor público: Persona con una vinculación laboral al Estado, que ejerce funciones públicas que están al servicio del Estado y de la comunidad.

Transparencia: Consiste en que la información sobre las actividades de los organismos públicos, sea creada y esté a disposición del público, con excepciones limitadas, de manera oportuna y en formato de datos abiertos sin límites para la reutilización.

Valores: Son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia para un grupo social.
Veracidad: Es la cualidad de lo que es verdadero o veraz, y está conforme con la verdad y se ajusta a ella.

Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia: Todos los servidores públicos y contratistas de la Alcaldía de Ibagué se deben regir por los principios, con el fin de promover actitudes positivas en la entidad, para generar confianza y credibilidad en la sociedad ibaguereña:

- Buena fe
- Igualdad
- Moralidad
- Celeridad
- Economía

4. Objetivos del servidor público

Personal: Mejorar las condiciones físicas, afectivas, intelectuales y familiares en un aprendizaje continuo, que significa aprender y desaprender, para mejorar la convivencia y el crecimiento personal.

Profesional y laboral: Fortalecer el conocimiento en el trabajo, para desarrollar y utilizar las aptitudes al máximo, con procesos de capacitación y actualización, siempre, en búsqueda de la excelencia.

Social: Desempeñar un papel preponderante en el mejoramiento de la comunidad con el aporte de ideas, trabajo y liderazgo en la solución de problemas colectivos, con generosidad y solidaridad.

5. Base legal

Ver Normograma, código NOR-SIG-01.

6. Condiciones Generales

La Alcaldía de Ibagué ha implementado el Código de integridad para asegurar que los servidores públicos y contratistas, orienten su actuar al cumplimiento de los fines misionales y del Estado.

Su objetivo principal, es lograr una gestión integral eficiente y transparente, cumpliendo con cada uno de los valores establecidos y respetando las normas que rigen a los servidores públicos.

Por tanto, los principios, valores y directrices contenidos en el presente código, guiarán la conducta y actividades del servidor público para cumplir con la misión, visión, política y objetivos de la Administración Municipal.

5.1 Imagen institucional de valores

Permanencia
Equidad
Lealtad
Honestidad
Unidad
Servicio
Amor ético

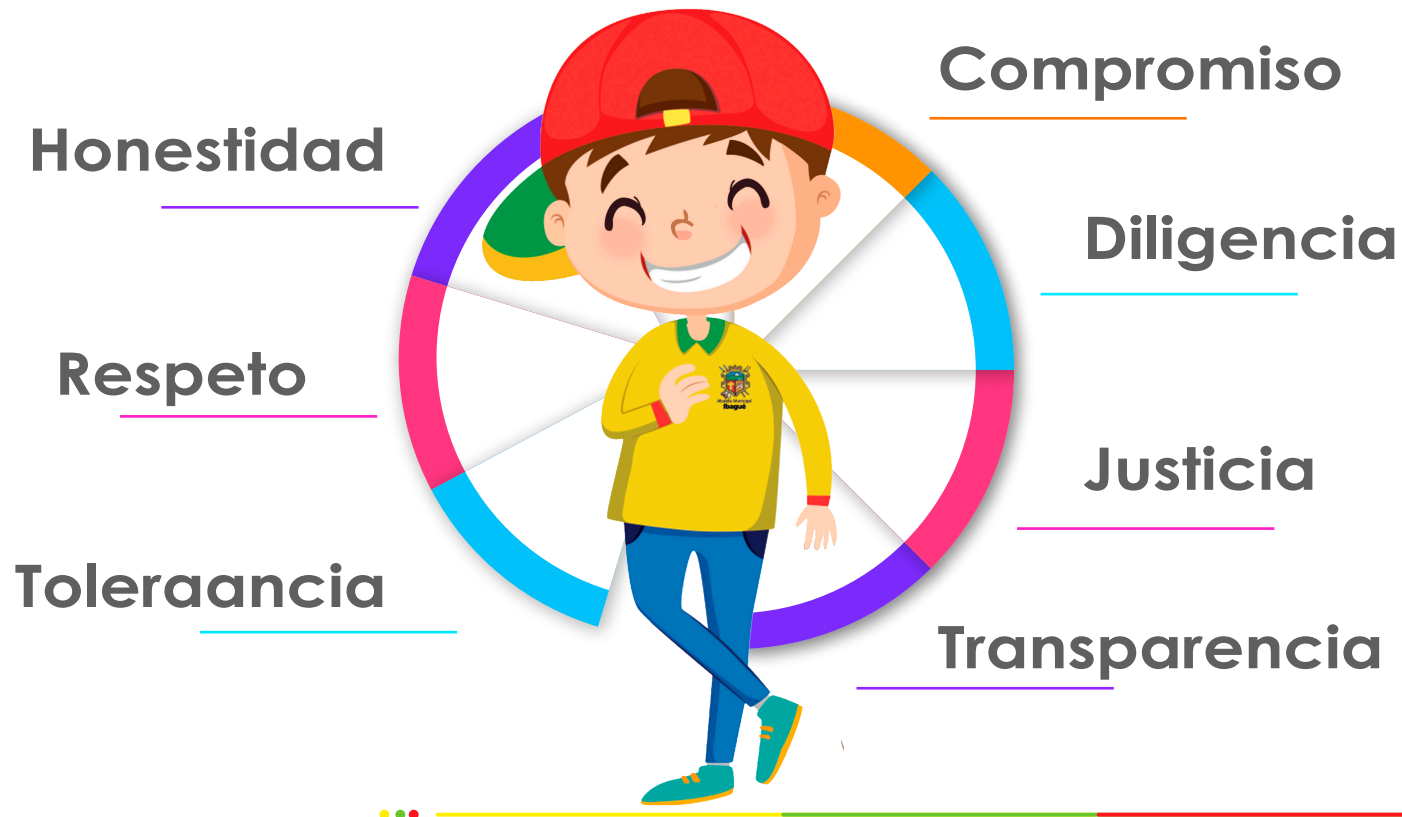


¡Hola!

Soy Pelhusa, la imagen y personaje del **Código de integridad de la Alcaldía de Ibagué**, encargado de socializar los valores, principios y política de integridad, identificación y declaración de conflictos de intereses, Sistema Antisoborno y Sistema de Cultura de Paz Organizacional.

7. Valores Institucionales de la Alcaldía de Ibagué

El mejor escudo de protección en la función pública son los valores. En el Código se presenta la definición de cada uno y una lista de acciones que orientan la integridad en el comportamiento de los servidores públicos. Asimismo, se explican sus significados y la manera de aplicarlos en el ejercicio diario de sus funciones. Se espera que, al conocer el Código, los servidores públicos se sientan plenamente identificados con él.





Honestidad

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

Honestidad

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.	No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
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.	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.
Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.	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).
Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.	No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.



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.

Respeto

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<p>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.</p>	<p>Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.</p>
<p>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.</p>	<p>Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.</p> <p>No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.</p>



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.

Compromiso

LO QUE HAGO	LO QUE NO 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.	Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.	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.
Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.	No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.	Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.
Presto un servicio ágil, amable y de calidad.	



Justicia

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

Justicia

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<p>Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras..</p>	<p>No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.</p>
<p>Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.</p>	<p>No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.</p>
<p>Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.</p>	<p>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.</p>



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.

Diligencia

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.	No malgasto ningún recurso público.
Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.	No postergo las decisiones y 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.
Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.	No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.	No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.



Tolerancia

Reconozco, respeto y acepto las diferencias individuales, culturales y de pensamiento en mi entorno laboral y ciudadano, promoviendo la convivencia pacífica, el diálogo y el trabajo en equipo, para fortalecer la confianza y el servicio a la comunidad.

Tolerancia

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Escucho con respeto y atención las opiniones y aportes de mis compañeros y de la ciudadanía, aunque sean diferentes a los míos.	No discrimino ni excluyo a ninguna persona por su origen, creencias, pensamiento o condición.
Promuevo la convivencia pacífica y el trabajo en equipo, valorando la diversidad cultural, social y personal.	No descalifico ni ridiculizo a los demás por pensar distinto.
Fomento el diálogo como herramienta para resolver diferencias y alcanzar consensos.	No permito que los conflictos personales afecten mi deber como servidor público.



Transparencia

Actúo con claridad, rectitud y responsabilidad en todas mis funciones, garantizando que la información y las decisiones de mi cargo sean accesibles, comprensibles y verificables, para fortalecer la confianza de la ciudadanía en la gestión pública.

Transparencia

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Actúo con claridad y rectitud en cada decisión que tomé en el ejercicio de mis funciones.	No oculto, manipulo ni distorsiono información pública para beneficio propio o de terceros.
Garantizo que la información pública esté disponible, sea comprensible y de fácil acceso para los ciudadanos.	No tomo decisiones de manera arbitraria ni favorezco intereses particulares.
Rindo cuentas de mis actuaciones de manera oportuna y verificable, fortaleciendo la confianza ciudadana.	No niego a la ciudadanía el derecho a conocer cómo se gestionan los recursos y procesos del Estado.
Comunico con honestidad los alcances y limitaciones de los procesos en los que participo.	No utilizo la información oficial con fines personales ni ajenos al interés público.

8. Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses

“Es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos que permitan 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.”

Se han clasificado tres tipos de conflicto de intereses, así:

Personal: Mejorar las condiciones físicas, afectivas, intelectuales y familiares en un aprendizaje continuo, que significa aprender y desaprender, para mejorar la convivencia y el crecimiento personal.

Profesional y laboral: Fortalecer el conocimiento en el trabajo, para desarrollar y utilizar las aptitudes al máximo, con procesos de capacitación y actualización, siempre, en búsqueda de la excelencia.

Social: Desempeñar un papel preponderante en el mejoramiento de la comunidad con el aporte de ideas, trabajo y liderazgo en la solución de problemas colectivos, con generosidad y solidaridad.

8.1 ¿Cómo identificar un 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

8.2 Características del Conflicto de intereses

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, 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.

8.3 Materialización del Conflicto de Intereses y Corrupción

La identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses son prácticas preventivas y complementarias a los principios de acción basados en valores establecidos en el Código de integridad. Por ello, es de suma importancia aclarar que el conflicto de intereses no representa, en sí mismo, corrupción; sin embargo, estos sí se constituyen en riesgos de corrupción o disciplinarios.

Ahora, en caso de que el juicio o la decisión profesional del servidor termina sesgada por el interés particular y, en consecuencia, obtenga un beneficio directo o indirecto, la situación de conflicto se materializaría y esto se constituiría en un hecho de corrupción.

8.4 Conflicto de intereses y corrupción

	Conflicto de intereses (riesgo de corrupción)	Corrupción
¿Qué es?	Una situación	Acción u omisión voluntaria
¿Por qué se produce?	Interés particular (legítimo)	Beneficio particular (ilegítimo)
¿Qué produce?	Tendencia o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	Decisión o juicio ya sesgado

8.5 Tipificación del conflicto de intereses

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Interés directo/ Conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.	
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (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).	
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.	

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.
Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).
Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.
Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.	
Dádivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.	

8.6 Parentesco por consanguinidad

Grado	Parentesco
1° grado	Padres e hijos
2° grado	Hermanos, abuelos y nietos
3° grado	Tíos, sobrinos, bisabuelos y bisnietos
4° grado	Primos, tíos abuelos, sobrinos nietos, tatarabuelos y tataranietos

8.7 Parentesco por afinidad

Grado	Parentesco
1° grado	Suegros y yernos / nuera
2° grado	Cuñados
3° grado	Tíos políticos y sobrinos políticos
4° grado	Primos políticos

8.8 ¿Qué debo hacer si me encuentro en 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:

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

8.9 Declaración de Bienes, Rentas y Conflictos de Interés en el Aplicativo por la Integridad Pública

La Declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP II es una herramienta de Función Pública que permite a los servidores públicos, contratistas y demás sujetos obligados registrar sus bienes y rentas, el impuesto sobre la renta y complementarios, los conflictos de interés (Ley 2013 de 2019), así como la información relacionada con Personas Expuestas Políticamente – PEP (Decreto 830 de 2021). Este trámite debe ser diligenciado anualmente por todos los servidores de la Administración Central Municipal, quienes tienen plazo hasta el 31 de julio de cada año para remitir el formulario impreso y firmado a la Oficina de Talento Humano, y por los contratistas cada vez que inicien un contrato.

9. Sistema de Gestión de Cultura Paz Organizacional



La cultura de paz organizacional en la Alcaldía Municipal se fundamenta en valores, actitudes y comportamientos para fomentar ambientes de paz, bajo los 4 pilares: humanización, respeto de los derechos de sus integrantes, calidad en el trato de la gente, fortalecimiento en las relaciones interpersonales y armonía laboral, rechazando la violencia y promoviendo la resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el respeto, los derechos humanos y la participación ciudadana.

Buena práctica	¿Qué es?	Aporte a la entidad
Liderazgo comprometido	La Alta Dirección a través de la firma del documento denominado COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON EL SISTEMA DE GESTIÓN DE CULTURA DE PAZ ORGANIZACIONAL, estableció sus intereses de fortalecer acciones para promover la cultura de paz organizacional en la Alcaldía Municipal de Ibagué.	Garantiza que la cultura de paz sea prioridad.
Capacitación continua	Formación constante para funcionarios en resolución de conflictos, cultura de paz, derechos humanos, construcción de paz y la implementación del SGCPO..	Mejora la convivencia y el ambiente laboral.
Participación ciudadana	Involucrar a la comunidad en espacios de diálogo y toma de decisiones. Difusión y promoción del SGCPO con grupos de interés y comunidad en general.	Fortalece la confianza y la corresponsabilidad.
Transparencia y comunicación	Informar claramente y abrir canales para quejas y sugerencias.	Favorece la confianza y evita malos entendidos.
Seguimiento y evaluación	Medir avances y hacer ajustes para mejorar el sistema.	Permite mantener y mejorar la calidad del sistema.
Inclusión y diversidad	Promover igualdad y respeto por género, cultura y derechos humanos.	Garantiza respeto y equidad en la institución.
Trabajo en red	Fomentar la transversalidad del sistema dentro de la Alcaldía Municipal y comunidad en general.	Potencia recursos y alcance de las acciones.

10. Sistemas de Gestión Antisoborno

En la Alcaldía de Ibagué, su aplicación permite definir y aplicar controles específicos para prevenir, detectar, gestionar y mitigar riesgos de soborno, tanto al interior de la entidad como en sus relaciones con contratistas, proveedores y ciudadanos. El sistema busca garantizar el cumplimiento normativo, mejorar la transparencia institucional y reducir la posibilidad de actos corruptos.



Categoría	Conductas prohibidas
Soborno directo	Ofrecer, prometer, dar, solicitar o aceptar dinero, regalos, favores o beneficios para influir de manera explícita en una decisión o actuación de un funcionario, contratista o particular.
Soborno indirecto	Utilizar intermediarios, familiares o terceros para entregar o recibir beneficios indebidos.
Conflictos de interés	Participar en decisiones donde existan intereses personales, familiares o económicos sin declararlos.
Uso indebido de recursos	Desviar fondos, bienes o información de la entidad para beneficio propio o de terceros.
Favores y privilegios	Dar trato preferencial a proveedores, contratistas o ciudadanos a cambio de beneficios personales.
Ocultamiento de información	Alterar, manipular u omitir datos relevantes en contratos, informes o registros.
Regalos y hospitalidades indebidas	Aceptar o entregar obsequios, invitaciones o atenciones que superan lo permitido por la política institucional y que tengan como finalidad, o puedan ser percibidos como un intento, de influir en la toma de decisiones, actuaciones o comportamientos de servidores públicos, contratistas, proveedores o terceros. Estos actos constituyen una práctica contraria a la ética y están prohibidos dentro del Sistema de Gestión Antisoborno.
Presión o coacción	Ejercer influencia indebida sobre otros funcionarios o contratistas para obtener decisiones favorables. Ejercicio de influencia indebida, amenazas, intimidación, manipulación o cualquier otra forma de fuerza psicológica, verbal o física sobre una persona, con el fin de obligarla a realizar, omitir o facilitar un acto contrario a la ley, la ética o los principios institucionales, en beneficio propio o de un tercero.

11. Plan de trabajo código de integridad

Actividad	Fecha	Responsable
Conformación del Comité de Integridad de la Alcaldía de Ibagué, el cual, estará conformado por dos (2) delegados del empleador con sus respectivos suplentes, y un (1) representante de los servidores públicos con su respectivo suplente para cada periodo, con una vigencia de dos (2) años, con la función principal de hacer seguimiento al cumplimiento de lo establecido en presente Código.	Cada dos años	Dirección de Talento Humano
Circular con el cronograma de socialización de los valores, valores, principios, conflictos de interés, Sistema Antisoborno y Cultura de Paz Organizacional establecidos en el Código de Integridad.	Enero	Dirección de Talento Humano
Socialización creativa alusiva a uno de los valores, principios, conflictos de interés, Sistema de gestión Antisoborno y Cultura de Paz Organizacional establecidos en el Código de Integridad.	Mensual	Oficinas, Gerencia, Secretarías y Direcciones Apoyan: Dirección de Talento Humano y Oficina de Comunicaciones.
Aplicación del Test de Integridad a los funcionarios y Contratistas de la Alcaldía de Ibagué.	Septiembre	Dirección de Talento Humano
Día de los valores éticos de los servidores públicos de la Alcaldía de Ibagué.	Octubre de cada año	Dirección de Talento Humano

Los valores consignados en el presente Código de Integridad son de obligatoria aplicación para todos los servidores públicos de la ALCALDÍA DE IBAGUÉ. En este sentido, el servidor público tiene el deber de abstenerse de participar en conductas que contravengan las políticas, normas, lineamientos, procedimientos o estándares institucionales, garantizando así el cumplimiento de los fines misionales de la entidad y el fortalecimiento de una gestión pública íntegra, transparente y responsable.

12. Control de cambios

VERSIÓN	VIGENTE DESDE	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	26/09/2025	Creación Manual del Código de Integridad

13. Ruta de aprobación

Elaboró	Revisó	Aprobó
Técnico operativo, Dirección de Talento Humano	Equipo de integridad	Director (a) de Talento Humano



Alcaldía de
IBAGUÉ



Política del Sistema Gestión de Antisoborno

ISO 37001:2025

La Alcaldía Municipal de Ibagué como entidad pública del orden territorial, cuyo propósito es brindar bienes y/o servicios ajustados a las necesidades y expectativas de la comunidad, se compromete a establecer, cumplir y mantener un Sistema de Gestión Antisoborno, en concordancia con lo dispuesto en la legislación vigente en materia de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción/soborno. Teniendo como objetivo principal, prevenir y prohibir cualquier intento o acto de soborno.

Los servidores públicos y contratistas de la Administración Central Municipal tienen la obligación de informar, reportar y denunciar cualquier actuación, conducta, información o evidencia que pueda vulnerar la Política Antisoborno de la organización, sin temor a represalias, a quien ejerza la función Antisoborno de manera independiente y con autoridad delegada, a fin de trabajar con honestidad, justicia, diligencia, compromiso y respeto.

Las personas o partes interesadas que incumplan cualquiera de las disposiciones de esta política serán sujetos, previa investigación, a las medidas administrativas, civiles, penales y/o acciones contractuales, correspondientes. La Alcaldía Municipal de Ibagué se compromete a cumplir con los requisitos establecidos y a la mejora continua del Sistema de Gestión Antisoborno.



Alcaldía de
IBAGUÉ



Objetivos del Sistema de Gestión Antisoborno ISO 37001:2025

La Alcaldía Municipal de Ibagué, para asegurar la dirección estratégica de la Entidad, establece la compatibilidad de la Política de gestión antisoborno, con los siguientes objetivos:

- 1.** Fortalecer la gestión de riesgo de soborno en la Alcaldía Municipal de Ibagué, definiendo controles, estrategias y mecanismos que faciliten la prevención, detección y prohibición de cualquier intento o acto de soborno.
- 2.** Fortalecer el conocimiento y uso de canales de denuncia por las partes interesadas.
- 3.** Promover la cultura de integridad y buen gobierno en la Alcaldía Municipal de Ibagué, con el fin de que los servidores públicos y contratistas se apropien de los principios y valores institucionales.
- 4.** Cumplir los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno, conforme a las leyes y compromisos aplicables a las actividades de la Alcaldía Municipal de Ibagué, en el marco del código de integridad; la política de transparencia y acceso a la información pública; la lucha contra la corrupción y el soborno para promocionar la cultura del servicio.
- 5.** Promover la mejora continua del Sistema de Gestión Antisoborno



Alcaldía de
IBAGUÉ

