

POLITICA DE INTEGRIDAD FABRICA DE LICORES DEL TOLIMA

INTRODUCCIÓN

Este documento contiene las directrices y lineamientos mediante los cuales, la Fábrica de Licores del Tolima 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)

La Fábrica con el 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 y los servidores públicos 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. Es por ello se deben considerar y garantizar los intereses públicos en el ejercicio de sus labores cotidianas, al privilegiar la imparcialidad, el respeto por los derechos humanos, la eficiencia en el uso de los recursos públicos, a partir de la honestidad, el compromiso, la diligencia, la justicia, el trabajo en equipo y la autoestima.

1. OBJETIVO

Establecer el compromiso y lineamientos para el desarrollo de estrategias y acciones que permitan fortalecer una cultura organizacional, orientada a la integridad, promoviendo la aplicación de los valores estipulados en el código de integridad adoptado por la Fábrica de Licores del Tolima.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar entre los servidores una cultura organizacional basada en la integridad y legalidad, en el ejercicio de la gestión pública que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción, la lucha contra el soborno y como eje principal en los comportamientos de los funcionarios y contratistas.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores de la Gestión Pública.
- Determinar los lineamientos necesarios para la implementación del código de integridad, establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Adelantar acciones orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y percepción de los grupos de valor de esta entidad.

3. ALCANCE Esta política aplica para todos los funcionarios, contratistas y demás colaboradores en todos los procesos de la Fábrica de Licores del Tolima.

4. 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 adscriben. 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.

5. 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.”
- Resolución No. 439 de 2018. “por medio de la cual se adopta el Código de Integridad en la Fábrica de Licores del Tolima.

A continuación, se describe la Política de Integridad, su equipo directivo, 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 la entidad deberá:

- Contar con el liderazgo del Equipo Directivo y la Coordinación de la Subgerencia Administrativa Talento Humano.
- Complementar el Código de Integridad de conformidad con las particularidades y autonomía de esta entidad, 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.

IDENTIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

Como parte esencial de la integridad el equipo directivo, 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 en cumplimiento 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO La subgerencia administrativa / Talento Humano 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.