

**RESOLUCION No 0023
(Abril 26 de 2018)**

“Por la cual se adopta el Código de Buen Gobierno de los Empleados y Contratistas de la Personería Municipal de San Juan Girón”

El suscrito Personero del Municipio de San Juan Girón, en uso de sus facultades constitucionales, y legales, en especial las conferidas en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 136 de 1994.

CONSIDERANDO:

Que el elemento 1.1.3. Estilo de dirección del componente Ambiente de Control del Subsistema Control Estratégico que conforma la estructura del MECI exige a la máxima autoridad y su nivel directivo actuar siempre en un entorno de comportamientos éticos garantes de una buena administración generando confianza y credibilidad en la ciudadanía y los diferentes grupos de interés.

Que el estilo de dirección que fije el representante legal de la entidad debe permitir el desempeño de los empleados y contratistas en un ambiente que facilite la comprensión y el respeto, así como la motivación para la sugerencia de medidas que fomenten el mejoramiento en la prestación del servicio público.

Que en armonía con estos postulados, el nivel directivo de la **PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN.**, ha diseñado su Código de Buen Gobierno que tiene como propósito fomentar las buenas prácticas en la gestión pública, mediante el reconocimiento de compromisos que desarrollen políticas de orientación estratégica y de gestión, con énfasis en la transparencia e integridad en las actuaciones, las decisiones, las relaciones y los comportamientos éticos del equipo directivo, para asegurar un manejo responsable y transparente de la entidad.

Que en todos los niveles del servicio público es fundamental la interiorización de los principios de la gestión pública consignados en el presente código, para generar una gestión efectiva atendiendo las necesidades de la comunidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adóptese el Código de Buen Gobierno para la **PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN** en los siguientes términos:

TÍTULO I

DE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA

ARTÍCULO SEGUNDO. GLOSARIO DE TÉRMINOS. Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos que consagra el presente Código de Buen Gobierno, se establecen términos entendidos como se definen a continuación:

Administrar: Dirigir una organización. Ordenar, disponer, organizar, en especial la hacienda y los bienes.

Código de Buen Gobierno: Es el conjunto de disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de la **PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN** que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración. Este documento recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de la Entidad, con el fin de generar confianza al interior y exterior de la misma.

Código de Ética: Documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los Principios, Valores y Directrices que, en coherencia con el Código de Buen Gobierno, todo servidor público de la **PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN** debe observar en el ejercicio de su función administrativa y operativa.

Comité de Ética y Buen Gobierno: Instancia organizacional encargada de ejercer la veeduría sobre el cumplimiento tanto del Código de Buen Gobierno como del Código de Ética, facultada en el tema de la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de la *entidad*.

Conflicto de Interés: Situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Gestionar: Hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o un objetivo.

Gobernabilidad: Conjunto de condiciones que hacen factible al Personero el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de

Página 2 de 14

legitimación que los diversos grupos de interés conceden a la dirigencia y se juega en el reconocimiento de:

- a. Su competencia e idoneidad para administrar la entidad en el logro de los objetivos estratégicos (eficiencia);
- b. El cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular (integridad); y
- c. La comunicación para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos (transparencia).

Gobierno Corporativo: Manera en que la entidad es dirigida mejorando su funcionamiento tanto interna como externamente, buscando eficiencia, transparencia e integridad para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional.

Grupos de Interés: Organización, persona o grupo que tenga un interés en el desempeño de la entidad. Es sinónimo de "partes interesadas".

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

Modelo Estándar de Control Interno –MECI–: Modelo adoptado por el Estado mediante el Decreto 1599 de 2005 para proporcionar una estructura de control a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional.

Políticas: Directrices u orientaciones por las cuales la Alta Dirección de la entidad define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública o privada 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 vinculan.

Rendición de Cuentas: Deber legal y ético de todo servidor público de la entidad de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de la **PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON**, obstaculizando el desarrollo normal de sus funciones.

Transparencia: Principio que subordina la gestión de los empleados y contratistas a las reglas que se han convenido y que expone a los mismos a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

Valor Ético: Forma de ser y de actuar de las personas que, por sus atributos o cualidades propias, 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 en un horizonte de tiempo, desarrolla su misión e incluye el plan de gobierno de su dirigente que luego se traduce en el Plan de Gestión y Resultados de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO. IDENTIFICACIÓN Y NATURALEZA. PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON, constituida conforme a la Ley 136 de 1994 con autonomía administrativa y financiera.

ARTÍCULO CUARTO. COMPROMISO CON LA VISIÓN, MISIÓN Y LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES. El representante legal conjuntamente con su equipo directivo se compromete a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función pública hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la visión y misión de la entidad.

ARTÍCULO QUINTO. PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES INSTITUCIONALES. La **PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON** declara que los principios éticos y valores institucionales contenidos en el Código de Ética, son el marco de actuación de la Alta Dirección, quienes se comprometen a asumir el compromiso de respetarlos y hacerlos cumplir. Estos principios y valores son los orientadores de la gestión que realiza cada uno de los servidores públicos.

TÍTULO II

DE LOS PRINCIPIOS DE LA BUENA ADMINISTRACIÓN DE LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON

CAPÍTULO I

DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD

ARTÍCULO SEXTO. DIRECTIVOS Y RESPONSABLES. Se consideran Directivos, y Empleados con responsabilidad especial en la aplicación del presente Código de Buen Gobierno en la **PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN.**, los siguientes: el Representante Legal, Asesores y los Coordinadores de Áreas.

Por tanto, se comprometen a orientar sus capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los fines misionales de la entidad, acatar cabalmente la normatividad vigente y realizar una efectiva rendición de cuentas a la sociedad sobre su gestión y resultados, aplicando los siguientes postulados:

1. Los dineros públicos son sagrados.
2. La gestión de lo público es transparente; la administración rinde cuentas de todo lo que hace, con quien lo hace, cuándo lo hace, cómo lo hace y con qué recursos lo hace.
3. No se aceptan transacciones de poder político por intereses económicos.
4. No se utiliza el poder para comprar conciencias y acallar opiniones diferentes.
5. El ejemplo de los servidores públicos es la principal herramienta pedagógica de transformación cívica.
6. Planear y no improvisar.
7. Eficiencia y eficacia en los programas y proyectos.
8. Las relaciones con la comunidad son abiertas, claras y se desarrollan en espacios de participación ciudadana.
9. El interés público prevalece sobre el interés particular.
10. Las personas que trabajan en la entidad están comprometidas con sus fines misionales.
11. La vida es el bien máximo que hay que preservar.

ARTÍCULO SÉPTIMO. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN. Para la evaluación y control de su actividad, los anteriores servidores públicos están sometidos externamente al control social, político, fiscal y disciplinario e internamente al control disciplinario interno y al control interno que evalúa el desempeño garantizando la eficiencia y eficacia en la gestión administrativa.

ARTÍCULO OCTAVO. RESPONSABILIDAD CON EL ACTO DE DELEGACIÓN. Cuando el Representante Legal o algún miembro autorizado del Equipo Directivo deleguen determinadas funciones, será consecuente con las obligaciones que asumió al ser parte.

CAPÍTULO II

RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO

ARTÍCULO NOVENO. CONTROL EXTERNO. La Alta Dirección de la entidad se compromete a mantener unas relaciones armónicas con los Órganos de Control Externo y a suministrar la información que legalmente éstos requieran en forma oportuna, completa y veraz para que puedan desempeñar eficazmente su labor. Igualmente se compromete a implantar las acciones de mejoramiento institucional que estos órganos recomienden en sus respectivos informes.

TÍTULO III

DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA GESTIÓN DE PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN

CAPÍTULO I

POLÍTICAS FRENTE AL SISTEMA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO DÉCIMO. POLÍTICA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO. LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN, se compromete al desarrollo de su talento humano mediante el mejoramiento continuo de sus procesos de selección, inducción, formación y evaluación, que garanticen un clima organizacional adecuado, a través de programas de bienestar y estímulos con miras a incrementar su productividad.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. POLÍTICA PARA EL REDISEÑO ORGANIZACIONAL. LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN realizará ajustes administrativos internos, relacionados con la distribución por competencias de las dependencias fundamentadas en la mejora continua, la calidad de los servicios prestados, las metodologías para medir la productividad y los resultados de los indicadores de efectividad.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. POLÍTICA DE LA CALIDAD. LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN se compromete a garantizar la prestación de los servicios con responsabilidad social, eficacia, eficiencia, y efectividad, mediante la mejora continua de su sistema de gestión de calidad para asegurar la satisfacción de los usuarios, contribuyendo al logro de los fines esenciales del Estado.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON, con el fin de asegurar el control sobre la información primaria y secundaria necesaria en la gestión de la entidad, para garantizar la efectividad de los sistemas de información y generar información auténtica, fiable, íntegra, pertinente, utilizable y disponible se compromete a:

- a) Realizar la identificación, análisis y evaluación de los riesgos, valorando el *impacto* que podría causar una falla en la seguridad y sus consecuencias frente a la pérdida de confidencialidad, integridad o disponibilidad de la información.
- b) Formular e implementar acciones de control para el tratamiento de los riesgos de seguridad de la información priorizados, realizando la evaluación de su eficacia, a fin de determinar las acciones de mejora que se requieren para cumplir los objetivos propuestos.
- c) Realizar la formulación, implementación, seguimiento y mejora de su plan de respuesta ante contingencias o incidentes de seguridad de la información, a fin de prevenir eventualmente incidentes o pérdidas.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON, se compromete a asumir la comunicación como un bien público, garantizando el acceso de la comunidad al conocimiento integral de la gestión institucional y brindara todos los medios de comunicación e información necesarios para facilitar el desarrollo de las operaciones y actividades, para lo cual los servidores públicos harán un uso adecuado utilizándolos única y exclusivamente para las actividades inherentes de la entidad. La información que es propiedad de la entidad debe pasar por un filtro administrativo de aprobación antes de ser suministrada a terceros o publicada en diferentes medios.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. POLÍTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON, se compromete a contextualizar, identificar, analizar, valorar y administrar los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. POLÍTICA FRENTE AL CONTROL INTERNO. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON, se compromete a velar por la aplicación del Modelo Estándar de Control Interno MECI para el logro de una administración eficiente, eficaz, imparcial, íntegra y transparente bajo los principios de autorregulación, autogestión,

autocontrol y mejoramiento continuo en cumplimiento de la misión de la entidad y los fines del Estado.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. POLÍTICA DE MORALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN, orienta su gestión hacia la promulgación de valores, principios y ética enfocados al cumplimiento de la misión de la entidad, expresado en su compromiso de un adecuado manejo de todos los recursos.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. POLÍTICA DE DEMOCRATIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN, se obliga a desarrollar su gestión acorde con los principios de democracia participativa y de democratización de la gestión pública, involucrando la comunidad en la formulación, control y evaluación de la gestión.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. POLÍTICA DE OPERACIÓN POR PROCESOS. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN., en desarrollo de su misión y visión, garantizará el cumplimiento de cada proceso con efectividad y calidad para optimizar la prestación de los servicios públicos domiciliarios.

ARTICULO VIGESIMO: POLITICA DE CERO PAPEL: LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN, se compromete a reducir el uso del papel en la entidad, mediante la implementación de la tecnología en los procesos internos, bajo una gestión efectiva, eficiente y eficaz garantizando la reducción de costos en la administración, pero manteniendo al usuario y la comunidad.

Como mecanismo para racionalizar el uso del papel, la entidad utilizará las siguientes estrategias:

- a) Para el trámite y /o requerimiento al interior de la entidad se considera válido el envío de correos electrónicos entre los diferentes procesos y las dependencias de la Personería, Para el trámite de requerimientos allegados a la Personería por entidades externas, el responsable del trámite allegará el documento de solicitud externa remitido a la Personería en formato PDF, evitando la toma de fotocopias.
- b) Para dar respuesta a las solicitudes y/o requerimientos de las diferentes unidades funcionales de la Personería; así como entidades externas se remitirán los soportes informes y /o los demás documentos solicitados en medio magnético, a fin de evitar la reproducción de copias que generan uso de papel.

- c) Para el trámite de documentos que por orden legal y/o normativa deben constar en original con las correspondientes firmas y/o sellos, se utilizará papel por ambas caras y/o papel reciclable, siempre que la normatividad aplicable así lo permita.

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO: POLITICA DE CUIDADO DE BIENES DE LA ENTIDAD: La PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN., debe proporcionar los equipos, elementos y herramientas necesarios para el desarrollo de las actividades; los cuales son responsabilidad de los servidores públicos cuidar y reportar el funcionamiento adecuado en todos los niveles de la entidad.

ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO: POLITICA DE ATENCION A LOS USUARIOS: La PERSONERIA MUNICIPAL DE GIRON, Brindará un servicio honesto, amable, respetuoso y eficiente, que responda de manera asertiva a los requerimientos y necesidades de los usuarios, propiciando siempre comunicación de doble vía.

ARTICULO VIGESIMO TERCERO: POLITICA DE GESTION DOCUMENTAL: La PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON, se compromete a implementar los procedimientos y prácticas de gestión documental necesarios para crear y gestionar documentos auténticos, fiables, íntegros y utilizables, capaces de respaldar las funciones y actividades de la entidad, durante todo el tiempo que se precise, asegurando la disponibilidad, pertinencia y calidad de la información necesaria para su gestión y requerida por los grupos de interés.

ARTICULO VIGESIMO CUARTO: POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON, está comprometida con la protección y promoción de la salud de sus trabajadores, procurando su integridad física y mental mediante la reducción del riesgo, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

ARTICULO VIGESIMO QUINTO: POLITICA CONVIVENCIA: La PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON propiciara el respeto entre compañeros de trabajo, usuarios y proveedores, consolidando un ambiente laboral apto para el buen desempeño y productividad dentro de la organización.

ARTICULO VIGESIMO SEXTO: POLITICA DE BIENESTAR LABORAL. La **PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN**, realizará actividades de esparcimiento y de participación que motiven a sus empleados y contratistas, siendo estos su mayor patrimonio institucional, con el fin de mejorar el clima organizacional.

CAPÍTULO II

POLÍTICAS PARA LA GESTIÓN ÍNTEGRA

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEPTIMO. ERRADICACIÓN DE PRÁCTICAS CORRUPTAS. LA **PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN**, se compromete a luchar contra la corrupción, para lo cual comprometerá a sus empleados y contratistas; capacitará a sus Altos Directivos y demás equipo humano, cuando lo crea conveniente a sus grupos de interés, en políticas y acciones anticorrupción.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. COMPROMISO EN LA LUCHA ANTIPIRATERÍA. LA **PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN**, velará porque se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, estableciendo una política antipiratería; en ella la entidad se compromete a excluir de la entidad el uso de cualquier tipo de software o archivo de audio y video que no esté debidamente licenciado.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD. LA **PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN**, se orientará hacia el desarrollo humano integral de la ciudadanía en todas sus actuaciones, para lo cual propenderá por el mejoramiento de la calidad de vida de la población, estimulando la participación ciudadana, estableciendo políticas de mejoramiento en materia de defensa de los deberes y derechos de los ciudadanos y fortaleciendo las relaciones de las comunidades con la administración pública.

ARTÍCULO TRIGESIMO: COMPROMISO CON LA RENDICIÓN DE CUENTAS. LA **PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN**, se compromete a realizar una efectiva rendición de cuentas de manera periódica, con el objeto de informar a la ciudadanía sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas contenidas en el Plan de Gestión y Resultados y de la forma como se está ejecutando el presupuesto de la entidad.

ARTÍCULO TRIGESIMO PRIMERO: ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS. LA **PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN**, cuenta con una oficina de Peticiones, Quejas y Recursos en la cual se presentan inquietudes, quejas, solicitudes, reclamaciones,

consultas e informaciones referentes a la gestión pública de la entidad, a las cuales se les dará respuesta oportuna en los términos previstos por la ley.

ARTÍCULO TRIGESIMO SEGUNDO: RESPONSABILIDAD FRENTE AL MEDIO AMBIENTE. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN, se compromete a respetar los recursos naturales, mediante la implementación de acciones pertinentes a la luz de la legislación ambiental.

ARTÍCULO TRIGESIMO TERCERO: CONFLICTOS DE INTERÉS. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN, actuará bajo los criterios de legalidad, transparencia, justicia, igualdad y respeto absoluto atendiendo primordialmente los intereses generales y no los particulares.

ARTÍCULO TRIGESIMO CUARTO: CONTRATACIÓN. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN, da cumplimiento formal y real al Reglamento Interno de Contratación, observando las disposiciones legales con prontitud, exactitud y diligencia de modo que la información sobre las condiciones y procesos contractuales sea entregada a los interesados oportuna, suficiente y equitativamente y que las decisiones para otorgar los contratos se tomen dando cumplimiento al principio de selección objetiva.

TÍTULO IV

DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

CAPÍTULO I

DE LOS COMITÉS PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO TRIGESIMO QUINTO: COMITÉS ESPECIALES Y DISPOSICIONES COMUNES. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN, en cumplimiento de la función pública que le es inherente y por los variados frentes en los que debe actuar, se compromete a mantener un Comité de Ética y Buen Gobierno, así como el Comité de Coordinación del Sistema Integrado de Gestión, los cuales contribuirán a realizar la veeduría íntegra, eficiente y transparente por parte de la entidad.

ARTÍCULO TRIGESIMO SEXTO: COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO. NOMINACIÓN Y PERÍODO DE SUS MIEMBROS. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN, podrá constituir una Comisión o Comité de Buen Gobierno, cuyo objetivo general será promover, facilitar y liderar reflexiones permanentes, acerca de valores, políticas y compromisos de buen gobierno y actuaciones éticas en la vida de la entidad. El Comité de

Buen Gobierno, será integrado por el Personero, el Asesor de Control Interno, el Profesional de Apoyo al Área Administrativa y Financiera.

ARTICULO TRIGESIMO SEPTIMO: FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO. EI COMITÉ DE BUEN GOBIERNO DE LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON tendrá las siguientes funciones:

- 1) Monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las políticas generales y de dirección de la entidad.
- 2) Asegurarse de la difusión del Código de Buen Gobierno y de una adecuada capacitación en el mismo a los colaboradores internos y grupos de interés de la Institución.
- 3) Realizar un seguimiento a las políticas de contratación de la Institución, en aras del cumplimiento del principio de transparencia en dichos procesos.
- 4) Realizar seguimiento a las políticas de eficiencia, integridad y transparencia que se determinan en el presente Código de Buen Gobierno
- 5) Hacer seguimiento a las políticas de gestión del talento humano en la Institución
- 6) Informarse y hacer seguimiento a los sistemas de control social que se ejercen sobre la entidad.
- 7) Monitorear el comportamiento de empleados y contratistas
- 8) Informar, por lo menos cada seis (6) meses a los empleados y contratistas sobre las tareas que le fueron encomendadas.
- 9) Expedir su propio reglamento

CAPÍTULO II

DE LA ADMINISTRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO: LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN se compromete a adoptar sistemas para la prevención, administración y resolución de controversias como un mecanismo para promover la transparencia, las relaciones con la ciudadanía, con el sector privado y las organizaciones civiles y para proteger los recursos públicos.

Cuando un ciudadano considere que se ha violado o desconocido una norma del Código de Buen Gobierno podrá dirigirse al Comité de Ética y Buen Gobierno, radicando su reclamación en la Entidad, la cual será remitida al Comité quien la estudiará y dará respuesta.

El Comité de Ética y Buen Gobierno se encarga de definir el procedimiento con el cual se resolverán los conflictos que surjan de su Código de Buen Gobierno, de acuerdo con el evento presentado.

Página 12 de 14

Para la resolución y administración de una controversia derivada del Código de Buen Gobierno, atenderá las normas constitucionales, legales y reglamentarias establecidas, los principios éticos asumidos por la entidad y el espíritu contenido en el Código de Buen Gobierno.

Ni la **PERSONERIA MUNICIPAL DE GIRON**, ni el Comité de Ética y Buen Gobierno podrán prohibir la utilización de los mecanismos de solución directa de las controversias derivadas del presente código.

CAPÍTULO III

DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO: INDICADORES DE GESTIÓN. LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN, se compromete a incorporar en su Sistema Integrado de Gestión los indicadores que midan su gestión y desempeño ante la ciudadanía y sus grupos de interés definiendo cuáles son esos indicadores y la metodología para obtenerlos, así:

- a. Índice de integridad y transparencia para medir la credibilidad y el reconocimiento de la entidad por sus grupos de interés (nivel de gobernabilidad);
- b. Índice de gestión ética para medir los resultados internos de la gestión ética;
- c. Índice de comunicación para medir los resultados de la gestión en comunicación de la entidad;
- d. Índice de satisfacción del cliente externo para medir la percepción que tienen los clientes externos sobre la imagen de integridad, transparencia y eficiencia de la entidad sobre la gestión de sus recursos y la prestación de sus servicios.
- e. Indicadores operativos con los cuales el Modelo Estándar de Control Interno evalúa y monitorea el Sistema Integrado de Gestión soportado en una gestión por procesos. Los indicadores operativos serán definidos en los procesos establecidos en el mapa de procesos.

CAPITULO IV

DE LA DIVULGACIÓN, REFORMA Y VIGENCIA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Página 13 de 14

ARTÍCULO CUATRIGESIMO: DIVULGACIÓN: El Código de Buen Gobierno se divulgará a los empleados y contratistas de LA PERSONERIA MUNICIPAL DE GIRON y a sus grupos de interés.

ARTÍCULO CUATRIGESIMO PRIMERO: VIGENCIA: El Código de Buen Gobierno entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación.

ARTICULO CUATRIGESIMO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San Juan Girón, a los veintiséis (26) días del mes de Abril de dos mil dieciocho (2018).



EDGAR MAURICIO PEÑUELA ARCE
Personero Municipal

Elaboró: Vilma Rosa Bertel Angarita
Contratista-Asesor de Control Interno

Revisó: Edgar Mauricio Peñuela Arce
Personero Municipal