

CÓDIGO DE INTEGRIDAD, ÉTICA, BUEN GOBIERNO, DILEMA MORAL Y CONFLICTO DE INTERESES

DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS 2021

15/04/2021



BOMBEROS COLOMBIA
— GUARDIANES DE LA VIDA —



Av. Calle 26 # 69 - 76 **Edificio Elemento** torre 4 piso 15
Bogotá - Colombia
Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205
E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co
Cel: 322 866 2938

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
DEFINICIONES.....	4
CÓDIGO DE INTEGRIDAD, ÉTICA Y BUEN GOBIERNO.....	5
OBJETIVO.....	5
ALCANCE	5
COMPROMISO GENERAL	5
ANTECEDENTES DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES ADOPTADOS EN LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS	6
MISIÓN	6
VISIÓN	
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	7
Objetivo General	7
Objetivos específicos.....	7
PRINCIPIOS DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS	7
VALORES DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS.....	8
VALORES (CÓDIGO DE INTEGRIDAD)	8
PILARES ESTRATÉGICOS.....	8
Unidad bomberil nacional.....	8
Gestión territorial	9
Alianzas estratégicas	9
Modernización y fortalecimiento institucional	9
ORGANIGRAMA.....	10
NORMATIVA	10
LINEAMIENTOS PARA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN.....	10
Marco Normativo y Conceptual	10
INFORMACIÓN PÚBLICA.....	11
DIRECTRICES ÉTICAS	11
La Dirección Nacional de Bomberos y la ciudadanía en general	11
La Dirección Nacional de Bomberos con los servidores públicos	11
La Dirección nacional de Bomberos de Colombia y los órganos de control	11
La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y otras entidades públicas	12
La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y los medios de comunicación	12
La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, los contratistas y proveedores	12
La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y el ambiente.....	12

DILEMA MORAL CONFLICTOS DE INTERESES	13
Conflicto de intereses	13
Tipos de conflicto de intereses	13
Características del conflicto de intereses	14
Materialización del conflicto de intereses y corrupción	21
Declaración de conflicto de intereses	21
ATENCIÓN Y REPORTE DE PQRSD	22
Atención de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias	22
Quejas y denuncias sobre servidores de la entidad	23
Disciplinarios internos	23
Mecanismo de protección al denunciante	23
GRUPOS DE INTERÉS	24
POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD	24
Políticas para la Dirección de la Entidad	24
Políticas de relación con los Órganos de Control Externo	24
Políticas frente a la Prevención y Erradicación de la Corrupción	24
Políticas de Gestión del Recurso Humano	25
Políticas de Comunicación e Información	25
Política de calidad	25
Políticas de responsabilidad con la Comunidad	25
Políticas del Sistema de Control Interno	26
Políticas Sobre el Riesgo	26
Política de Contratación Pública	26
Compromiso frente a los Conflictos de Interés	26
CONVIVENCIA LABORAL	26
MEDIDAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO	27
DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD, ÉTICA, BUEN GOBIERNO, DILEMA MORAL Y CONFLICTO DE INTERESES	27
SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD, ÉTICA, BUEN GOBIERNO, DILEMA MORAL Y CONFLICTO DE INTERESES	27
DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS	28

PRESENTACIÓN

El presente documento unifica el Código de Integridad, Ética y Buen Gobierno de la Dirección Nacional de Bomberos; así como los aspectos relacionados al dilema moral y conflictos de intereses.

Su construcción tuvo en cuenta la normatividad legal vigente para entidades públicas, al igual que la participación de los Funcionarios en su creación y actualizaciones, así como las directrices de la Entidad en materia del Sistema Integral de Gestión y Control institucional, el Modelo Estándar de Control Interno MECI, Calidad y Responsabilidad Social Organizacional.

La principal motivación de la construcción del Código de Integridad, Ética, Buen gobierno, dilema moral y conflictos de intereses es aportar elementos para el buen ejercicio de la función pública en la Dirección Nacional de Bomberos y la generación de confianza entre los bomberos y otros grupos de interés.

Los Funcionarios de la Dirección Nacional de bomberos, están comprometidos ya que es una gran responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, en procura de crear y mantener un ambiente de cordialidad, apoyo y colaboración para garantizar que los resultados de la gestión laboral satisfagan plenamente a los usuarios.

DEFINICIONES

- **Administrar:** gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar, en especial la hacienda o los bienes.
- **Código de Ética y Buen Gobierno:** es un documento que establece pautas de comportamiento y señala parámetros para la solución de conflictos. Adicionalmente, en el mismo se establecen compromisos éticos de autorregulación que buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública.
- **Conflicto de interés:** situación en virtud de la cual una persona en ejercicio de sus funciones debe actuar en un asunto en el que tenga interés particular y directo en la decisión que se adopte respecto de dicho asunto. Hay también conflicto de interés cuando una persona en desarrollo de sus funciones se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que adopte frente a distintas alternativas de conducta.
- **Contratistas o Colaboradores:** personas naturales o jurídicas que prestan sus servicios a la Dirección Nacional de Bomberos en virtud de la celebración de contratos de prestación de servicios.
- **Ética:** conjunto de principios y valores del fuero interno que guían los fines de la vida de las personas hacia el "vivir bien" y el "habitar bien". Vivir bien, se refiere al arte de actuar libre, pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de las necesidades humanas. Por su parte, habitar bien, significa cuidar el entorno, tomar opciones que posibiliten la vida en todas sus formas y que promuevan su desarrollo, y no su negación y destrucción.
- **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 cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.
- **Grupos de interés:** personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia o es influenciado por ellos. Es sinónimo de "público interno y externo" o "usuarios internos o externos".

- **Modelo estándar de control interno -MECI-:** modelo estándar de control interno que permite el diseño desarrollo y operación del Sistema de Control Interno en las entidades del estado.
- **Políticas:** directrices u orientaciones por las cuales el Equipo Directivo de la Entidad 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.
- **Relaciones con usuarios externos:** entiéndase la respuesta a la correspondencia, atención de llamadas telefónicas, atención personalizada, atención de audiencias o reuniones públicas con el fin de atender consultas de los usuarios externos y cualquier otra interacción que se mantenga entre los servidores públicos y usuarios externos en ejercicios de sus funciones.
- **Servidores públicos:** personas naturales que prestan sus servicios al Estado y a la Administración Pública y, en consecuencia, tienen relación laboral con el Estado, sin importar la forma de relación particular de que se trate.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD, ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

El Código de Integridad Ética y Buen Gobierno de la Dirección Nacional de Bomberos, ha sido construido y actualizado colectivamente por parte de los Servidores Públicos de esta entidad, orientando sus acciones hacia una conducta digna, ética y transparente, que responde a las necesidades de la sociedad y orienta su desempeño en el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora permanente de la gestión administrativa de manera integral y eficiente. Los principios, valores, directrices y políticas contenidos en el presente Código, guiarán la conducta y actividades del servidor público de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, para el logro de la Misión, Visión, Objetivos de la Entidad.

OBJETIVO

Adoptar los Principios, Valores, Directrices éticas y Políticas que enmarcan y orientan la conducta de los Funcionarios y contratistas dentro y fuera de la entidad, así como las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de Dirección, Administración, Gestión y Control de la entidad.

ALCANCE

Este código guía la conducta de todos los Funcionarios públicos y Contratistas de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, en sus actividades laborales, obligaciones y sobre todo, las de carácter oficial que se desprende del ejercicio de su función pública, cualquiera que sea la denominación del cargo o jerarquía que ostente dentro de la entidad.

COMPROMISO GENERAL

De acuerdo con lo establecido en el presente Código los Servidores públicos y Colaboradores de la Dirección Nacional de Bomberos se deben comprometer a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función pública, todo con el fin de lograr los objetivos y el cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad, dentro de un marco de honestidad, integridad y transparencia.

ANTECEDENTES DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES ADOPTADOS EN LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS

El 21 de agosto de 2012, nace la Ley 1575 por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos en la cual en su Artículo 5° indica “Créase la Dirección Nacional de Bomberos, como Unidad Administrativa Especial del orden nacional, con personería jurídica, adscrita al Ministerio del Interior, con autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio, cuya sede será en Bogotá, D. C.”. Así mismo, su Artículo 6° especifica como funciones de la Dirección Nacional de Bomberos las siguientes:

- *“Aprobar, coordinar, regular y acompañar en la implementación, de las políticas globales y los reglamentos generales de orden técnico, administrativo y operativo que deben cumplir los cuerpos de bomberos y sus integrantes para la prestación del servicio público esencial”.*
- *“Acompañar a los cuerpos de bomberos en la formulación y ejecución de los planes de mejoramiento, que cada cuerpo de bomberos adopte para ajustarse a los lineamientos determinados por la dirección nacional”.*
- *“Dar el soporte técnico a los cuerpos de bomberos para la formulación de proyectos a presentar ante la junta nacional de bomberos”.*
- *“Fortalecer la actividad Bomberil”.*
- *“Administrar el Fondo Nacional de Bomberos”.*

Una vez creada la Dirección Nacional de Bomberos, se realizó el primer estudio técnico de la entidad con el fin de dar el primer direccionamiento estratégico de la DNBC en el que se plantearon como ejes principales los siguientes valores entendidos como las ideas o normas que regirían el pensamiento o la conducta de las personas en la sociedad y considerando la responsabilidad que tendrían quienes gestionaran las funciones anteriormente descritas de la Dirección Nacional de Bomberos: Probidad, Transparencia, Solidaridad, Respeto a la Dignidad Humana, Respeto por el medio ambiente, Compromiso, Excelencia, Protección y Servicio.

En el año 2013, se articulan estos valores con la misión, visión y objetivos estratégicos de la DNBC y posteriormente durante el año 2014, se articulan con el plan estratégico de las herramientas de formulación estratégica como lo es el plan de acción institucional.

En el año 2015, se crea el Sistema Integrado de Gestión y Control, sistema que acoge estos principios como lineamiento estratégico de las decisiones tomadas alrededor de los 7 subsistemas que lo componen, se establecen políticas de buen gobierno y aspectos con respecto a PQRS.

El 31 de mayo de 2017, mediante participación activa de los Funcionarios, Colaboradores y el Director General, se acoge los valores de humildad y comunicación asertiva y el principio de celeridad.

En enero de 2017 se realiza actualización a los objetivos estratégicos establecidos para la entidad por parte del proceso de planeación estratégica.

MISIÓN

Somos la entidad encargada de emitir lineamientos e implementar políticas, gestionar recursos y generar estrategias, coadyuvando al fortalecimiento de la actividad bomberil,

para la prestación efectiva del servicio público esencial de bomberos, bajo el marco de la gestión integral del riesgo a favor de la protección de la vida, bienes y medio ambiente.

VISIÓN

A 2030 La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia será reconocida por las instituciones de Bomberos y Comunidades como una entidad de servicio de alta calidad relacionado con el óptimo cumplimiento de nuestras actividades misionales contribuyendo a un desarrollo sostenible.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Objetivo General

Liderar la implementación de la gestión integral de riesgos contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos de los Bomberos de Colombia.

Objetivos específicos

1. Actualizar reglamentos generales, técnicos, administrativos y operativos.
2. Asesorar a las Delegaciones Departamentales de Bomberos en la implementación de reglamentos generales, técnicos, administrativos y operativos de la actividad bomberil.
3. Asesorar a los cuerpos de Bomberos en la implementación de planes, programas, proyectos y estrategias.
4. Fortalecer la capacidad de respuesta de los Cuerpos de Bomberos de Colombia.
5. Apoyar técnica y operativamente a los Bomberos de Colombia.
6. Mejorar la capacidad estratégica, técnica, tecnológica, operativa y administrativa de la DNBC para liderar de manera eficiente los Bomberos de Colombia.

El objetivo (6) se desagrega de la siguiente manera:

- 6.1 Desarrollar las competencias laborales y mejoramiento del clima laboral
- 6.2 Fortalecer la Planeación, direccionamiento estratégico y control de la DNBC.
- 6.3 Fortalecer los mecanismos de soporte a la Gestión Institucional
- 6.4 Optimizar de los servicios tecnológicos, infraestructura física y sistemas de información y comunicación de la DNBC
- 6.5 Fortalecer la transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano
- 6.6 Administrar eficientemente los recursos de funcionamiento e inversión.

PRINCIPIOS DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS

Se entiende por Principio, las bases o normas que deben existir en toda Institución, entendido así, su adopción por parte de los Servidores Públicos y Contratistas permite una correcta gestión y funcionamiento de la entidad.

- **Respeto:** está relacionado con la veneración o el acatamiento que se hace a alguien. El respeto incluye miramiento, consideración y deferencia.
- **Emprendimiento:** transformar el mundo resolviendo grandes problemas de manera innovadora, iniciando un cambio social, creando, vendiendo y/o promoviendo un producto.
- **Equidad:** uso de la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno, utilizando la equivalencia para ser iguales.

- **Legalidad:** permite apreciar el respeto e interés del ordenamiento jurídico por parte del pueblo y de quienes aplican la ley.
- **Transparencia:** valor social que genera confianza, seguridad y muestra el lado positivo de los individuos o entidades.
- **Publicidad:** conjunto de medios que se emplean para divulgar o extender noticias de las cosas o hechos sucedidos en un entorno.

VALORES DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS

- **Compromiso:** contrato que establece la entidad sobre sí misma para lograr el perfeccionamiento personal y comunitario con relación a la profesión.
- **Probidad:** está vinculada a la honradez y la integridad en el accionar
- **Convicción:** fuerte adherencia a los ideales éticos de la profesión como lo es la vocación al servicio de la comunidad entre otros.
- **Solidaridad:** apoyo o la adhesión circunstancial a una causa o al interés de otros.
- **Integridad:** cualidad que condiciona y da autoridad para tomar decisiones sobre el comportamiento y ayuda a resolver problemas relacionados con las acciones por sí misma.
- **Servicio:** conjunto de acciones las cuales son realizadas para servir a alguien, algo o alguna causa.

VALORES (CÓDIGO DE INTEGRIDAD)

Son los atributos, cualidades y actitudes fundamentales del comportamiento humano, que dan sentido a la vida, permiten una mejor convivencia y otorga efectos positivos dignos de aprobación.

El código de integridad orienta de manera pedagógica y con un enfoque preventivo, nuestras acciones como servidores, dándonos pautas concretas de cómo debe ser nuestro comportamiento en el ejercicio de nuestra labor. Todo esto conducirá a entidades más eficientes y transparente que logren cumplir sus compromisos con los ciudadanos.

- **Compromiso:** contrato que establece la entidad sobre sí misma para lograr el perfeccionamiento personal y comunitario con relación a la profesión.
- **Respeto:** está relacionado con la veneración o el acatamiento que se hace a alguien. El respeto incluye miramiento, consideración y deferencia.
- **Honestidad:** se caracteriza por el respeto a las buenas costumbres, los principios morales y a los bienes ajenos. Es la acción constante de evitar apropiarse de lo que no nos pertenece.
- **Justicia:** principio moral de cada individuo que decide vivir dando a cada quien lo que le corresponde o pertenece.
- **Diligencia:** es el esmero y el cuidado en ejecutar algo. Una prontitud de hacer algo con gran agilidad tanto interior como exterior.

PILARES ESTRATÉGICOS

Unidad bomberil nacional

- Enfoque en equidad y trabajo conjunto integración Bomberil.
- Unificación de criterios.
- Estandarización.

- Profesionalización.
- Infraestructura operativa, física y tecnológica.

Gestión territorial

- Acompañamiento y posicionamiento en el 100% del territorio nacional.
- Reconocimiento nacional y regional.
- Participación de instrumentos de planificación territorial.

Alianzas estratégicas

- Fortalecimiento de relaciones interinstitucionales con entidades del orden nacional y con la comunidad internacional.
- Alianzas Público-Privadas.
- Gestión de recursos.

Modernización y fortalecimiento institucional

- Modernización de la entidad, especial enfoque en talento humano.
- Planeación estratégica institucional.
- Seguimiento y control.

ORGANIGRAMA



Figura 1. Organigrama oficial DNBC

NORMATIVA

- **Ley 489 de 1998.** por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- **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.
- **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.

LINEAMIENTOS PARA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Marco Normativo y Conceptual

El artículo 74 de la Constitución Política consagra que todas las personas tienen derecho a acceder a los documentos públicos, salvo los casos que establezca la ley, no obstante, dicho derecho tiene algunos límites y para su ejercicio debe respetarse en forma objetiva la prevalencia del interés general sobre el interés particular.

El ejercicio del derecho de acceso a la información pública nacional, fue regulado a través de la Ley 1712 de 2014, en el artículo No. 3 Otros principios de la transparencia y acceso a la información pública, según el cual toda la información en poder de las entidades estatales se presume pública, con excepción de la información clasificada y reservada, en los casos expresamente previstos en la ley.

INFORMACIÓN PÚBLICA

Es toda información que un sujeto obligado genere, obtenga, adquiera, o controle en su calidad de tal.

El daño causado por una información revelada accidentalmente puede ser tan grave como si ésta hubiera sido propagada en forma deliberada.

No les es permitido a los Funcionarios de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia el usar su cargo, función o informaciones sobre negocios y asuntos de DNBC o de sus clientes, contratistas y proveedores, para influir en decisiones que puedan favorecer intereses propios o de terceros.

Los Funcionarios no deben utilizar o manifestarse en nombre de Dirección Nacional de Bomberos sin estar autorizados y calificados para ello, ni mucho menos hacerlo para obtener beneficios propios o en favor de terceros con quienes tengan vínculos familiares o comerciales.

La responsabilidad legal y ética como funcionario de la Dirección Nacional de Bomberos exige mantener en reserva la información obtenida en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades que no deba ser de dominio público, así como abstenerse de aprovecharla para fines particulares.

DIRECTRICES ÉTICAS

Son orientadoras acerca de cómo debe relacionarse los Servidores Públicos y Contratistas de la DNBC con un sistema o grupo de interés específico en lo pertinente con las acciones y la toma de decisiones.

La Dirección Nacional de Bomberos y la ciudadanía en general

En la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia se garantiza a la ciudadanía en general que nuestra labor se realiza conforme a los parámetros establecidos en la normatividad legal vigente, se promueve la participación ciudadana, la protección y salvaguardia de los bienes públicos.

Todas las actuaciones y decisiones se toman imparcialmente con fundamento en hechos verificables, los cuales pueden ser controvertidos por los ciudadanos una vez se divulguen los resultados de la gestión en cumplimiento con la Ley de Transparencia garantizando a los usuarios, destinatarios y beneficiarios obtengan los requerimientos, información actualizada, accesible y comprensible.

La Dirección Nacional de Bomberos con los servidores públicos

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, respeta y se compromete con los servidores públicos, garantizando las mejores condiciones laborales de bienestar y seguridad, promoviendo el talento humano, capacitando a los Funcionarios con el fin de ampliar sus conocimientos en función de su desempeño y contribuir así al mejoramiento de la entidad; trata a los servidores con amabilidad y dignidad, escuchando y considerando las sugerencias de los mismos con el propósito de lograr el recíproco compromiso.

La Dirección nacional de Bomberos de Colombia y los órganos de control

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia comunicará ampliamente en forma veraz y oportuna los resultados de la gestión, facilitando el libre examen por parte de los órganos

de control, actuando para que los resultados obtenidos en el ejercicio de la función pública sean verificables y controvertidos.

Reconocer los órganos de control, facilitar el acceso a la información; atender y acatar sus recomendaciones y sugerencias.

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y otras entidades públicas

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, reconoce la legitimidad de las entidades públicas, trata amable y dignamente a sus servidores, atendemos sus recomendaciones y sugerencias. Promovemos y exigimos a nuestros servidores la discreción sobre la información que conocemos de las entidades y de aquella que nos es encomendada para nuestra custodia. Adicionalmente, con el fin de cumplir con los fines esenciales del Estado al servicio de la comunidad, se propicia la coordinación de acciones y cooperación con otras instituciones, promoviendo acuerdos que permitan la colaboración institucional.

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y los medios de comunicación

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, muestra a los medios de comunicación los resultados de la gestión pública de manera verídica, oportuna y clara para que estos sean divulgados en forma aplicada.

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, los contratistas y proveedores

En la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, se establece y mantiene con los contratistas y proveedores una relación fundamentada en la claridad, conocimiento, equidad y seguridad con respecto a las condiciones legales y contractuales para la adquisición de los bienes y servicios requeridos para el cumplimiento de la misión de la entidad.

La información generada en el trámite y la decisión de las negociaciones son tratadas con discreción y se atiende la reserva correspondiente de conformidad con la ley.

Uno de los principios que nos mueve en la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, es el respeto de los acuerdos y compromisos establecidos en los contratos.

Respetamos los derechos de propiedad intelectual e industrial y por ello el personal no puede establecer relaciones comerciales con contratistas o proveedores que no demuestren que están debidamente autorizados para el uso o comercialización de productos y servicios sujetos a pago de regalías o derechos de propiedad intelectual o industrial a terceros, así como la autenticidad y licitud de los mismos.

Adopta y mantiene las disposiciones que garantizan el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, por parte de los proveedores y contratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y el ambiente

Establece estrategias que permiten mitigar el impacto ambiental, que conllevan a la protección de los recursos naturales, mediante el ahorro y uso eficiente de agua y energía, el manejo integral de los residuos sólidos y la adecuada disposición final de residuos peligrosos.

DILEMA MORAL CONFLICTOS DE INTERÉS

Los servidores públicos responden de manera autónoma con base en consideraciones éticas a situaciones cotidianas en su labor. Esta acción de respuesta exige en razonar moralmente, evaluar, ponderar o decidir cómo actuar ante un determinado problema, reto, conflicto o dilema.

Así las cosas, se entienden los dilemas como situaciones en las que se “juegan” valores o principios distintos e incluso contrapuestos y que, en ese sentido, no tienen solución: no hay manera de resolverlos salvaguardando, en la misma medida, ambos valores o principios contrincantes, debe elegirse o priorizarse uno de ellos en función de los fines del servicio público.

La mayor parte de los dilemas no se enmarcan en el ámbito legal, hacen referencia al campo cultural (creencias ideológicas, religiosas, de comunidades indígenas, de género, etc.) en el que los servidores públicos ejercen su labor. De esta forma, los servidores se enfrentan a situaciones o dilemas que deben resolver teniendo como parámetros, además del cumplimiento de las normas, las construcciones culturales o lo socialmente aceptado o reconocido. Justamente cuando el cumplimiento de las normas no coincide con los factores culturales, se hace más compleja tanto la toma de decisiones como los sistemas de regulación en la cotidianidad del servicio público.

Esto quiere decir que los dilemas morales atraviesan todas las situaciones, y no necesariamente se vuelven conflicto de intereses, por cuanto no incluyen un interés particular.

Conflicto de intereses

Un conflicto de intereses se presenta cuando el juicio de una persona para ejercer adecuadamente su trabajo puede verse influido por consideraciones ajenas a las propias de la respectiva labor, las cuales normalmente conciernen su propio beneficio o al de un tercero relacionado.

Según lo establecido en el Código Único Disciplinario y en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con su interés particular, según los criterios establecidos en las mismas normas.

Tipos de conflicto de intereses

Real: 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.

Potencial: 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.

Aparente: cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de

identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

Características del conflicto de intereses

Las siguientes características sirven como guía para identificar una situación de 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.

Los impedimentos se limitan a los vínculos existentes y a los grados de parentesco de la siguiente manera: Cónyuges, parientes hasta el 4º grado de Consanguinidad, 2º de Afinidad y 1º Civil. Así:

Consanguinidad: se constituye por el vínculo de sangre.

Primer grado de consanguinidad: padres e hijos.

Segundo grado de consanguinidad: abuelos y nietos.

Tercer grado de consanguinidad: tíos y sobrinos.

Cuarto grado de consanguinidad: primos hermanos.

Afinidad: se constituye por los vínculos que se establecen entre esposos (se incluye en esta categoría, la unión libre) respecto de los parientes consanguíneos de cada uno de ellos.

Primer grado de afinidad: suegros, nueras y yernos.

Segundo grado de afinidad: cuñados.

Civil: el parentesco civil es el que resulta de la adopción.

Primer grado civil: padres adoptantes e hijos adoptivos.

Tabla 1. Grado de relación al que aplica la situación de conflicto

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuen te norm ativa
Interés directo/ conocimient o previo/concet o 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.	C.P. art 126 Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 Ley 136 de 1994, art. 70 Ley 5 de 1992, art. 286
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2
	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).		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 2
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.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 4

<p>Relación con las partes</p>	<p>Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.</p>	<p>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).</p>	<p>Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3</p>
<p>Amistad o enemistad</p>	<p>Que exista 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.</p>		<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 Ley 734 de 2002, art.84 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9</p>
<p>Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro</p>	<p>Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.</p>	<p>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.</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11</p>
<p>Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente</p>	<p>Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.</p>	<p>Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6</p>
	<p>Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que el debe resolver.</p>	<p>Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pen-</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14</p>

		diente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	
Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, 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 o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), 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 o disciplinaria	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7
	Que el servidor haya formulado 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.	Que el cónyuge, compañero Permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado 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.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8
Acreedor/	Que el servidor sea 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,	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9 Ley 1564 de

deudor	establecimiento de crédito o sociedad anónima.	(suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, sea 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.	2012, art.141 numeral 10
Antiguo empleador	Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16
Lista de candidatos	Que el servidor haya hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14
Recomendación	Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15
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.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141

			numeral 5
Heredero o legatario	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13
Dávivas	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.		Ley 734 de 2002, art. 35, numeral 3
Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas	Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4
	Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente,	Ley 1564 de 2012, art.141

<p>Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación</p>	<p>interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.</p>	<p>alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito De agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.</p>	<p>numeral 2</p>
<p>Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso</p>		<p>Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.</p>	<p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3</p>
<p>Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado</p>	<p>Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.</p>		<p>Ley 144 de 1994, art. 16</p>

Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

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 presente Código. 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.

Declaración de 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:

1. 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 administrativo.
2. 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 descrito, 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, se invita a declarar esas otras situaciones mediante los formatos adaptados para tal fin por la Función pública.

Anexo 1. Declaración de conflicto o no conflicto de intereses.

Anexo 2. Declaración de conflicto de interés.

Por lo indicado, lo más importante es detectar la situación e informarla oportunamente por los canales apropiados, con el fin de que la DNBC pueda adoptar las medidas de salvaguarda que resulten procedentes para su neutralización, en los términos y condiciones establecidos en la normatividad que resulte aplicable, antes que con ocasión de su existencia se pueda llegar a incurrir en actos que puedan afectar real o potencialmente el cumplimiento de los principios fundamentales, las funciones de la entidad o los valores consagrados en este Código.

Si se determina la existencia de un conflicto de intereses, se debe comunicar mediante un escrito motivado, las circunstancias específicas que dan origen al eventual conflicto, al superior inmediato o autoridad competente, quien debe darle el trámite correspondiente, según lo establecido en las normas que resulten aplicables y determinar el curso de acción a seguir.

En caso de aceptarse el impedimento, se deberá determinar a quién corresponde el conocimiento del asunto.

En concordancia con lo anterior se describe lo siguiente:

Una situación conflictiva de intereses puede suceder cuando un funcionario o contratista actúa o tiene intereses que podrían dificultar su desempeño en la DNBC en forma objetiva y efectiva.

Los conflictos de intereses pueden ocurrir también cuando un funcionario, contratista o un miembro de su familia reciben beneficios personales como resultado de su cargo o vínculo en algún cuerpo de bomberos.

Todo funcionario o contratista que identifique un conflicto de interés debe declararse impedido para participar en una decisión propia de sus funciones. Los impedimentos se limitan a los vínculos existentes y a los grados de parentesco identificados.

Por tanto, y con el objetivo de evitar la presencia de conflictos de interés, se establece como conducta a seguir por los servidores de la DNBC la siguiente:

- Obrar equitativamente, sin considerar beneficios personales o de terceros, para tal efecto, la DNBC debe prestar los servicios sin esperar retribución alguna.
- Obrar con rectitud y honestidad tanto en las relaciones intralaborales, como en las relaciones con los usuarios.
- Atender con amabilidad, moderación y prudencia las inquietudes y reclamos de los usuarios.
- Explicarles a los usuarios la forma como funciona la DNBC.
- Abstenerse de recibir regalos, dinero u otros bienes o prebendas que puedan comprometer al servidor a otorgar concesiones o beneficios especiales.
- Abstenerse de otorgar cualquier tipo de ventaja a los usuarios, fundadas únicamente en razones de amistad o parentesco.
- Inhibirse de utilizar, en beneficios de otros, las ventajas que la DNBC otorga de manera exclusiva a favor de sus servidores.

ATENCIÓN Y REPORTE DE PQRSD

Atención de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia asume el compromiso de promover entre sus Funcionarios y contratistas una cultura responsable para la adecuada atención de peticiones (incluidas solicitudes de información), quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD), frente a los trámites y servicios que pone a disposición del público y demás temas de su competencia.

Por lo indicado la Dirección a través de la Oficina de Atención al Usuario, adoptará las siguientes medidas:

- Direccionar adecuadamente las PQRSD a los procesos competentes para su atención, según las funciones de cada uno.
- Seguimiento a las PQRSD recibidas, con el objetivo de gestionar una respuesta oportuna, clara, completa y de fondo sobre lo solicitado.
- Inhibir cualquier acción encaminada a evitar la presentación de PQRSD por parte de los diferentes usuarios (internos o externos) de la DNBC.

- Orientar a los usuarios en la presentación de PQRSD absteniéndose de generar falsas expectativas sobre el alcance de cualquier requerimiento.

La dirección Nacional de Bomberos de Colombia cuenta con los siguientes canales de atención para PQRSD:

- **Atención presencial:** Bogotá Calle 26 No. 69 - 76, edificio Elemento Torre 4 (agua)Piso 15, horario de atención continua para radicar de 8:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes.
- **Atención medios electrónicos:** página web dnbc.gov.co, correo electrónico atencionciudadano@dnbc.gov.co, Twitter @DNBComberosCol, canal en YouTube DNBomberosCo y Chat en línea. Los requerimientos registrados por este medio serán gestionados dentro del horario de trabajo.
- **Atención telefónica:** línea móvil 3102414387, las cuales se atienden de 8:00 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm de lunes a viernes
- **Buzón de sugerencias físico:** Bogotá Calle 26 No. 69 - 76, edificio Elemento Torre 4 (agua) Piso 15, se verifica su contenido el primer día hábil de cada semana.

Quejas y denuncias sobre servidores de la entidad

En caso de quejas y/o denuncias sobre servidores de la entidad se recepcionaran en primer lugar al proceso de Gestión de atención al usuario, la persona encargada del proceso al identificar la presencia de esta la direccionará a la Subdireccion Administrativa Financiera y posteriormente a Gestión de asuntos disciplinarios para continuar con su proceso.

La oficina de Control Interno Disciplinario es la encargada de conocer e investigar las quejas en materia disciplinaria que se presentan respecto de los servidores públicos de la DNBC. Estas actuaciones se adelantarán conforme al procedimiento consagrado en la Ley 734 de 2002 hasta su vigencia y el tiempo de respuesta atenderá los términos procesales establecidos en dicho estatuto, según la etapa procesal en que se encuentre o el procedimiento aplicable según lo requiera la situación en particular.

Quien formule la queja o reclamación debe tener en cuenta que de conformidad con el parágrafo del artículo 90 de la Ley 734 de 2002 hasta su vigencia, su intervención se limita únicamente a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio.

Disciplinarios internos

En caso de incumplimiento en las actividades tendientes al cabal funcionamiento de la entidad por parte de cualquier funcionario de la entidad, quejas y denuncias hacia los Funcionarios internos y en aras del correcto accionar, una vez recepcionado e identificado la queja, denuncia o incumplimiento el procedimiento a seguir se llevará a cabo según los parametros establecidos en la ley.

Mecanismo de protección al denunciante

Cuando la DNBC lo considere necesario ofrecerá garantías de confidencialidad a quienes reporten o denuncien acciones u omisiones antijurídicas o anti éticas por parte de las personas vinculadas a la DNBC, con el propósito de prevenir represalias contra el denunciante, sin llegar a afectar las garantías procesales. Lo anterior incluirá la existencia de canales que permitan hacer los mencionados reportes de forma anónima.

Por otra parte, quien considere que una solicitud pone en riesgo su integridad o la de su familia, podrá pedir ante el Ministerio Público el procedimiento especial de solicitud con identificación reservada.

GRUPOS DE INTERÉS

Los sujetos obligados al cumplimiento del presente Código son los servidores públicos, y todas aquellas personas que representen a la DNBC.

De igual forma, La DNBC en el desarrollo de sus funciones mantiene contacto con diferentes grupos de interés como los Cuerpos de Bomberos Oficiales y Voluntarios del país, órganos de control, veedurías, gremios y universidades, medios de comunicación y ciudadanía en general, quienes también se encuentran involucrados con el Código de integridad, Ética, Buen Gobierno, dilema moral y conflicto de intereses y pueden presentar la queja correspondiente, cuando consideren que se ha presentado alguna conducta contraria a lo establecido en el presente Código.

POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD

Teniendo en cuenta el Sistema Integrado de Gestión y Control y Planeación, en el presente, se incorporan algunos compromisos frente a los planes de desarrollo administrativo, plan de eficiencia administrativa y cero papel, plan de racionalización de trámites, plan de gobierno en línea, plan anticorrupción y de atención al ciudadano, plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos, plan anual de vacantes y plan anual de adquisiciones que se enumeran a continuación:

Políticas para la Dirección de la Entidad

Compromiso con los Fines del Estado: la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia DNBC, cumple sus funciones de conformidad con los principios y finalidades consagrados en la Constitución Política, en las leyes y reglamentos correspondientes.

Perfiles y Obligaciones de los Directivos de la Entidad: los Directivos, contratistas y demás servidores públicos de la Dirección Nacional de Bomberos, se comprometen a orientar sus capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los fines misionales de la DNBC, a cumplir cabalmente con la normatividad vigente y a mantener la confidencialidad de la información, cumpliendo cabalmente con los principios y valores determinados en este documento.

Políticas de relación con los Órganos de Control Externo

Política frente al Control Externo de la Entidad: los Directivos, Contratistas y demás servidores públicos de la Dirección Nacional de Bomberos, se comprometen a mantener unas relaciones armónicas con los Órganos de Control y a suministrar la información que legalmente estos requieran en forma oportuna, completa y veraz. Así mismo, implementar las acciones de mejoramiento institucional.

Políticas frente a la Prevención y Erradicación de la Corrupción

Compromiso con la Gestión de Ética: la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución, las demás normas vigentes y el presente Código de integridad, Ética, Buen Gobierno, Dimena Moral y Conflicto de Intereses.

Compromiso para la erradicación de prácticas corruptas: los Directivos de la Dirección Nacional de Bomberos, contratistas y demás servidores públicos de la DNBC, se comprometen a luchar contra la corrupción buscando salvaguardar la gestión estatal, promoviendo la cultura de la legalidad e incentivando el cumplimiento de sus funciones en términos de transparencia e integridad.

Compromiso en la lucha antipiratería: la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia velará por la protección de la propiedad intelectual y los derechos de autor, para lo cual adquiere el compromiso de eliminar el uso de cualquier tipo de software que no esté debidamente licenciado.

Políticas de Gestión del Recurso Humano

Compromiso con la protección y el desarrollo del Talento Humano: la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, promoción y evaluación.

Políticas de Comunicación e Información

Compromiso con la Circulación y Divulgación de la Información: la Dirección Nacional de Bomberos, determinará una política de comunicación informativa adecuada para establecer un contacto permanente y correlativo con sus grupos de interés de manera integral, oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable; en especial con la ciudadanía.

Compromiso con el Gobierno en Línea: la Dirección Nacional de Bomberos, se compromete a implementar el Modelo de Gestión Ética para entidades del Estado, manteniendo actualizada su página WEB con la información completa sobre la marcha de la administración en cuanto a procesos y resultados.

Política de calidad

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, direcciona su gestión al logro de beneficios y resultados de calidad, por lo cual, se obliga a implementar el Sistema de gestión de Calidad inmerso dentro del Sistema Integrado de Gestión y Control de igual forma a mejorar continuamente los procesos, contando con Funcionarios idóneos, ejerciendo un autocontrol integral en forma eficiente, eficaz y efectiva.

Políticas de responsabilidad con la Comunidad

Información y Comunicación con la Comunidad: el Director General de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, con su equipo Directivo, se compromete a realizar canales de comunicación que permitan la participación de la ciudadanía en la formulación, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos.

Compromiso con la Rendición de Cuentas y Control Social: el Director General de la Dirección Nacional de Bomberos, con su equipo Directivo, se compromete a cumplir con sus compromisos en forma consistente, honesta, responsable y dentro de los términos legales establecidos.

Políticas del Sistema de Control Interno

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia se comprometen a planificar e implementar los procesos de seguimiento, medición, análisis y mejora necesarios para demostrar la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio, para mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad de conformidad con el Sistema Integrado de Gestión y Control, establecer mecanismos de evaluación para verificar la ejecución de los planes, programas así como la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Políticas Sobre el Riesgo

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia se compromete a adoptar estrategias concretas en materia de lucha contra la corrupción que oriente la gestión hacia la eficiencia y la transparencia, identificando los riesgos de corrupción en la gestión para tomar las medidas y correctivos para contrarrestarlos.

Asegurar que todas las acciones se hagan con autonomía, independencia y responsabilidad social, libre de presiones o injerencias que oscurezcan los procesos, creando confianza entre los ciudadanos.

Política de Contratación Pública

En la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, se garantiza que todos los procesos contractuales, según el manual de contratación de la institución se publiquen oportunamente en la página Colombia Compra Eficiente. Se garantiza la idoneidad de los contratistas, para el logro y la ejecución de los servicios que requiera la entidad, con calidad, oportunidad y eficacia. Adicionalmente, la Dirección Nacional de Bomberos cumplirá de manera formal y real con el Estatuto de Contratación Pública, para lo cual se compromete a observar las disposiciones legales con prontitud, exactitud y diligencia.

Compromiso frente a los Conflictos de Interés

Los Directivos, contratistas y demás servidores públicos de la Dirección Nacional de Bomberos, deberán declararse impedidos en un asunto cuando tengan interés particular y directo en su regulación, control o decisión o lo tuviese su cónyuge o alguno de sus parientes en el grado de consanguinidad definido por la ley.

CONVIVENCIA LABORAL

La Dirección Nacional de Bomberos cuenta con un manual de convivencia laboral así como su respectivo comité con la finalidad de contribuir a la sana convivencia y la protección de los Funcionarios contra presuntas situaciones de acoso laboral al interior de la entidad. El comité como tal llevará a cabo actividades y campañas de divulgación preventivas de acoso laboral y todo lo que promueva a la vida laboral conviviente así como

dispone de un buzón de recepción de quejas por acoso laboral o sugerencia ante el comité de convivencia laboral, el cual se encuentra ubicado en la entidad frente al proceso de Gestión de Talento Humano; en caso de que un funcionario requiera presentar una queja por acoso laboral o una sugerencia ante el comité, éste deberá diligenciar el formato diseñado para tal efecto y depositarlo en el buzón.

El trámite, una vez identificadas las quejas o sugerencias ante el comité, se ejecutarán según lo establecido por la normativa legal y los pasos contenidos en el manual.

MEDIDAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

En caso de presentarse un incumplimiento a lo dispuesto en el presente Código, debe realizarse un análisis respecto a la naturaleza del mismo.

Si se configura una falta disciplinaria, una contravención o un posible delito, según lo previsto en las normas vigentes, se seguirá el procedimiento y, de ser el caso, se aplicarán las medidas sancionatorias previstas en el Código Único Disciplinario y en las demás disposiciones que resulten aplicables.

En los demás casos las instancias competentes adoptarán las acciones de mejora que resulten pertinentes para preservar y mejorar el orden interno, el clima laboral y la cultura organizacional, dentro de los principios, políticas orientadoras y valores consagrados en este Código.

DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD, ÉTICA, BUEN GOBIERNO, DILEMA MORAL Y CONFLICTO DE INTERESES

El proceso de Gestión de Talento Humano llevará a cabo las siguientes actividades:

- Divulgar y promover los principios y deberes establecidos en este código.
- Acatar las sugerencias y propuestas de actualizaciones del presente Código en caso de ser necesario.
- Proponer y /o realizar las modificaciones que sean necesarias al presente Código.

SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD, ÉTICA, BUEN GOBIERNO, DILEMA MORAL Y CONFLICTO DE INTERESES

El código de integridad, ética, buen gobierno, dilema moral y conflicto de intereses será socializado a los Servidores de la Entidad, a través de los siguientes mecanismos:

- Se compartirá mediante el correo electrónico y socialización presencial a cada uno de los Funcionarios y Colaboradores, lo anterior con el fin de darlo a conocer y/o recibir observaciones en caso de que se requiera nuevos ajustes.
- Publicación en el sitio web institucional.
- Realización de campañas de sensibilización sobre lo contenido en el presente documento, socialización grupal.
- Firma de la declaración de conocimiento del código de integridad, ética, buen gobierno, dilema moral y conflicto de intereses de la Dirección Nacional de Bomberos

de Colombia, por parte de todos los servidores públicos de la entidad, tanto los actuales como los que se vinculen en el futuro.

Anexo 3. El Código de Integridad, Ética, Buen Gobierno, dilema moral y conflicto de intereses de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La Dirección Nacional de Bomberos incluirá los temas del presente Código y otros relacionados con la lucha contra la corrupción en la inducción y de reinducción que se impartan a los Servidores Públicos y Colaboradores de la Entidad.

DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS

- Aprovechar la capacitación que se les brinde y hacer el mejor uso de ella.
- Conocer los reglamentos que rigen su profesión u oficio.
- Cumplir con lo dispuesto en las circulares, manual de funciones, normatividad vigente y directrices de la entidad.

ANEXOS

Anexo 1. Declaración de conflicto o no conflicto de interés

DECLARACIÓN DE CONFLICTO O NO CONFLICTO DE INTERESES

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.

Por lo tanto, yo _____ identificado(a) con cédula de ciudadanía N.º _____ de _____, vinculado a esta entidad en calidad de:

Empleado público de libre nombramiento y remoción	
Empleado público de carrera administrativa	
Empleado público con nombramiento provisional	
Empleado público con nombramiento temporal	
Empleado público de periodo	
Contratista de prestación de servicios	

Declaro a la firma de este documento que:

Sí: ____ No ____ me encuentro en una situación de conflicto de intereses real.

Si su respuesta fue "sí", proceda a llenar la causal de conflicto de intereses: La causal de conflicto consiste en:

_____, por lo anterior, solicito se estudie y comunique la decisión que se tome.

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

<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Firma _____</p> <p>Cédula de ciudadanía N.º _____ de _____</p> <p>Fecha _____</p>

Anexo 2. Declaración de conflicto de interés

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	
Yo _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía N.º _____ de _____, en mi calidad de:	
Servidor público de nivel directivo	
Supervisor de contrato	
Interventor	
Inspector	
Empleado de control interno/auditoría/revisión	
Contador, manejo de bienes y valores	
Juntas directivas o consejos de administración	
de la entidad _____ dependencia _____	
<p>Manifiesto mi voluntad de asumir, de manera unilateral, la presente declaración de conflicto de intereses, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:</p> <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 los conflictos 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: Actividades económicas (participación en sociedades)	

15/04/2021

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	Tipo de participación	Fechas

Consultorías

Cualquier consultoría remunerada que pueda llegar a generar una situación de conflicto de intereses (particular con funciones públicas)

Entidad o negocio	Tipo de participación	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 _____

ANEXO 3. Código de Integridad, Ética, Buen Gobierno, dilema moral y conflicto de intereses de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia

Yo, _____ identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro que he leído y entendido todo el contenido del Código de Integridad, Ética, Buen Gobierno, Dilema Moral y Conflicto de Intereses de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.

Además, declaro que me comprometo a acatarlo en su totalidad. Entiendo, que es mi obligación consultar toda duda sobre la correcta aplicación de las disposiciones incluidas en el referido documento.

Firma del funcionario o contratista
C.C. _____ de _____

Lugar y Fecha: _____