



# Función Pública



## RECOMENDACIONES IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE INTEGRIDAD Integridad en el Servicio Público

Versión 01  
Julio 2024



# Función Pública

## Contenido

Estrategia política de integridad .....	5
Objetivo: .....	5
1. Elaborar el autodiagnóstico del estado de los elementos de la política de integridad pública (Código de integridad y conflicto de interés) .....	9
2. Incorporar al Programa de Transparencia y Ética Pública, la estrategia de la política de integridad .....	10
3. Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de Integridad y la gestión de conflictos de interés. ....	11
4. Designar gestores de integridad al interior de la entidad .....	12
5. Fomentar que los altos funcionarios actúen como modelos a seguir, demostrando comportamientos éticos en su gestión diaria. ....	13
6. Hacer seguimiento a la implementación de las acciones de la política de integridad a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño .....	13
7. Analizar los resultados de las mediciones del Índice de Desempeño Institucional u otras mediciones realizadas, en la evaluación de la política de integridad.....	14
Revisión de los informes de auditoría y control interno para evaluar la conformidad con las políticas de integridad. ....	14
8. Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública	15
9. Realizar estrategias de capacitación, sensibilización y comunicación relacionadas con la integridad pública, código de integridad, conflictos de interés, Personas Expuestas Políticamente - PEP, etc, dirigidos a todos los niveles de la entidad .....	15
10. Organizar talleres y seminarios periódicos que aborden temas de integridad y casos prácticos.....	16
11. Invitar a expertos y líderes reconocidos en el campo de la integridad y la ética para impartir talleres y conferencias. ....	16
12. Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020, o generar otras opciones de capacitación.....	16
13. Celebración del Día del Servidor Público .....	17
14. Establecer un sistema de reconocimiento para aquellos funcionarios que se destaquen por su integridad y compromiso ético.....	17
15. Desarrollar y utilizar indicadores para monitorear y evaluar el comportamiento ético de los funcionarios .....	17
16. Mantener actualizada la información de los servidores públicos en SIGEP .....	18



## Función Pública

17. Identificar, monitorear y gestionar adecuadamente a las Personas Expuestas Políticamente - PEP ..... 19
18. Incluir de forma obligatoria, el Código de Integridad del Servicio Público, en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el servicio público de conformidad a lo señalado en la Ley 2016 de 2020 ..... 20
19. Generar encuestas internas para evaluar la apropiación del código de Integridad del servicio público..... 20
20. Difundir el Código de Integridad a todos los funcionarios y realizar campañas de concientización sobre su contenido e importancia..... 21
21. Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de interés. .... 22
- Se debe valorar la posibilidad de ocurrencia de la corrupción a partir del mal trámite de los conflictos de interés y hacer visible esta situación en la matriz de riesgos de corrupción.  
22
22. Analizar los procesos y áreas que por sus funciones y responsabilidades pueden enfrentar situaciones de conflictos de interés en virtud de la regulación, gestión, control o decisión de asuntos públicos y aquellos que podrían generar posibles riesgos de corrupción. .... 22
23. Identificar cuáles procesos y áreas tienen a cargo manejo de información privilegiada, confidencial o sensible; procesos de decisión o gestión que involucren el manejo de recursos; o actividades de las cuales se puedan obtener beneficios particulares o ddivas por parte de usuarios o terceros interesados en influir en las decisiones del servidor público, generando así posibles riesgos de corrupción..... 23
24. Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones. .... 23
25. Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de interés. .... 23
26. Identificar, registrar y gestionar de manera proactiva los conflictos de interés potenciales entre los servidores públicos ..... 24
27. Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de interés real, lo cual se debe realizar de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Conencioso Administrativo”. .... 24
28. Promover el uso por parte de las entidades de canales de denuncia frente a situaciones de conflictos de interés. .... 25
29. Realizar seguimiento y monitoreo a los conflictos de interés que han surtido trámite  
25



## Función Pública

30. Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.....	26
31. Habilitar herramientas tecnológicas para facilitar consultas sobre conflictos de interés. ....	26
32. Identificar los servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019. ....	26
33. Hacer seguimiento y control a la publicación y divulgación proactiva de la información señalada en la Ley 2013 de 2019, por parte del 100% de los sujetos obligados de la entidad. ....	27
34. Sistematizar y clasificar la información consignada en el registro de conflictos de interés y realizar cruces de información. ....	27
35. Realizar iniciativas de involucramiento de la ciudadanía en la consulta y seguimiento de las declaraciones realizadas por servidores públicos y contratistas en el Aplicativo por la Integridad .....	28



# Función Pública

## Introducción

El presente documento elaborado por la Dirección de Empleo Público, tiene como objetivo guiar a las entidades en la formulación de acciones para adoptar e implementar la política de integridad. Este enfoque integral abarca varios componentes clave:

1. **Código de Integridad:** Establece los principios y valores que deben guiar el comportamiento de los servidores públicos.
2. **Acciones preventivas en conflicto de interés:** Medidas para identificar, prevenir y gestionar posibles conflictos de interés que puedan afectar la imparcialidad y transparencia en la gestión pública.
3. **Aplicativo por la integridad pública:** Incluye el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el registro de Personas Expuestas Políticamente (PEP), herramientas diseñadas para reforzar la transparencia y el control en el sector público.
4. **Riesgos asociados a la integridad pública:** Identificación y gestión de riesgos que puedan comprometer la integridad en el servicio público.
5. **Cultura de integridad:** Promoción de valores y prácticas que refuercen la ética y la transparencia en la gestión pública.

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, todas las entidades del orden nacional, departamental y municipal, independientemente de su régimen de contratación, están obligadas a implementar Programas de Transparencia y Ética Pública. Dentro de estos programas, la integridad en el servicio público juega un papel fundamental en la promoción de una cultura de legalidad y estado abierto.

Las acciones detalladas en el documento son fundamentales para integrar estas políticas de integridad en los Programas de Transparencia y Ética Pública de cada entidad. Estas acciones se constituyen en herramientas esenciales para fortalecer la transparencia, prevenir la corrupción y promover la ética en el sector público.



## Función Pública

### Estrategia política de integridad

Hace parte de la integridad pública, los principios fundamentales que guían a los servidores públicos y contratistas, en la aplicación de las reglas de integridad, cambio cultural, código de integridad, conflicto de interés, publicación de información en el aplicativo por la integridad pública, el sistema nacional de integridad, riesgos que amenazan la integridad de las entidades y servidores públicos, entre otros aspectos.

Reconocemos que la integridad no es un objetivo que se alcanza de manera inmediata, sino un compromiso continuo que requiere la colaboración de todos.

Es por lo anterior, que las entidades deben formular y poner en práctica una serie de acciones que les permita fortalecer la integridad pública, revisando las buenas prácticas y modernizando los mecanismos existentes. Cabe anotar que si existen procedimientos excesivamente complejos pueden desanimar su puesta en marcha.

### Objetivo:

Garantizar un entorno institucional que fomente una cultura de integridad, para que todos los servidores públicos y contratistas actúen con apropiación de los valores que hacen parte del Código de Integridad, eviten y gestionen adecuadamente los conflictos de interés, y se comprometan a servir al interés público por encima de cualquier beneficio personal o grupal.

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión
1	Planeación	Autodiagnóstico de la política de integridad pública	Elaborar el autodiagnóstico del estado de los elementos de la política de integridad pública (Código de integridad y conflicto de interés)
2	Planeación	Diseño de la estrategia de la política de integridad	Incorporar al Programa de Transparencia y Ética Pública, la estrategia de la política de integridad
3	Condiciones institucionales	Conformación del grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública	Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de Integridad y la gestión de conflictos de interés.
4	Condiciones institucionales	Integridad institucional	Designar gestores de integridad al interior de la entidad



## Función Pública

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión
5	Condiciones institucionales	Liderazgo ético	Fomentar que los altos funcionarios actúen como modelos a seguir, demostrando comportamientos éticos en su gestión diaria.
6	Condiciones institucionales	Seguimiento a la implementación de la política de integridad	Hacer seguimiento a la implementación de las acciones de la política de integridad a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
7	Condiciones institucionales	Medición política de Integridad	Analizar los resultados de las mediciones del Índice de Desempeño Institucional u otras mediciones realizadas, en la evaluación de la política de integridad
8	Condiciones institucionales	Buenas prácticas política de integridad	Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública
9	Pedagogía	Sensibilización y capacitación integridad pública	Realizar estrategias de capacitación, sensibilización y comunicación relacionadas con la integridad pública, código de integridad, conflictos de interés, Personas Expuestas Políticamente - PEP, etc, dirigidos a todos los niveles de la entidad.
10	Pedagogía	Sensibilización y capacitación integridad pública	Organizar talleres y seminarios periódicos que aborden temas de integridad y casos prácticos
11	Pedagogía	Sensibilización y capacitación integridad pública	Invitar a expertos y líderes reconocidos en el campo de la integridad y la ética para impartir talleres y conferencias.
12	Pedagogía	Sensibilización y capacitación integridad pública	Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020, o generar otras opciones de capacitación.
13	Condiciones institucionales	Reconocimiento	Celebración del Día del Servidor Público
14	Condiciones institucionales	Reconocimiento	Establecer un sistema de reconocimiento para aquellos funcionarios que se destaquen por su integridad y compromiso ético.



## Función Pública

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión
15	Condiciones institucionales	Indicadores de Integridad	Desarrollar y utilizar indicadores para monitorear y evaluar el comportamiento ético de los funcionarios.
16	Condiciones institucionales	Información de los servidores públicos	Mantener actualizada la información de los servidores públicos en SIGEP.
17	Condiciones institucionales	Información de los servidores públicos	Identificar, monitorear y gestionar adecuadamente a las Personas Expuestas Políticamente - PEP
18	Condiciones institucionales	Código de Integridad	Incluir de forma obligatoria, el Código de Integridad del Servicio Público, en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el servicio público de conformidad a lo señalado en la Ley 2016 de 2020.
19	Condiciones institucionales	Código de Integridad	Generar encuestas internas para evaluar la apropiación del código de Integridad del servicio público
20	Condiciones institucionales	Código de Integridad	Difundir el Código de Integridad a todos los funcionarios y realizar campañas de concientización sobre su contenido e importancia.
21	Planeación	Conflicto de interés	Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de interés.
22	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Analizar los procesos y áreas que por sus funciones y responsabilidades pueden enfrentar situaciones de conflictos de interés en virtud de la regulación, gestión, control o decisión de asuntos públicos y aquellos que podrían generar posibles riesgos de corrupción.



## Función Pública

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión
23	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Identificar cuáles procesos y áreas tienen a cargo manejo de información privilegiada, confidencial o sensible; procesos de decisión o gestión que involucren el manejo de recursos; o actividades de las cuales se puedan obtener beneficios particulares o dádivas por parte de usuarios o terceros interesados en influir en las decisiones del servidor público, generando así posibles riesgos de corrupción.
24	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.
25	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de interés.
26	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Identificar, registrar y gestionar de manera proactiva los conflictos de interés potenciales entre los servidores públicos
27	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de interés real, lo cual se debe realizar de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 <i>“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”</i> .
28	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Promover el uso por parte de las entidades de canales de denuncia frente a situaciones de conflictos de interés.
29	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Realizar seguimiento y monitoreo a los conflictos de interés que han surtido trámite.



## Función Pública

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión
30	Condiciones institucionales	Conflicto de interés	Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.
31	Condiciones institucionales	Conflicto de interés	Habilitar herramientas tecnológicas para facilitar consultas sobre conflictos de interés.
32	Publicación y divulgación información Ley 2013 de 2019	Conflicto de interés	Identificar los servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019.
33	Publicación y divulgación información Ley 2013 de 2019	Conflicto de interés	Hacer seguimiento y control a la publicación y divulgación proactiva de la información señalada en la Ley 2013 de 2019, por parte del 100% de los sujetos obligados de la entidad.
34	Publicación y divulgación información Ley 2013 de 2020	Conflicto de interés	Sistematizar y clasificar la información consignada en el registro de conflictos de interés y realizar cruces de información.
35	Control social	Conflicto de interés	Realizar iniciativas de involucramiento de la ciudadanía en la consulta y seguimiento de las declaraciones realizadas por servidores públicos y contratistas en el Aplicativo por la Integridad

### 1. Elaborar el autodiagnóstico del estado de los elementos de la política de integridad pública (Código de integridad y conflicto de interés)

La evaluación del estado actual de los elementos de la política de integridad pública, es un paso fundamental para identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

Este autodiagnóstico servirá como base para el desarrollo de un plan de acción detallado que aborde áreas de mejora y promueva una administración pública íntegra y transparente.

Para realizar un autodiagnóstico integral y preciso sobre el estado de los elementos de la política de integridad pública, es crucial utilizar una variedad de instrumentos que permitan obtener una visión completa y detallada de la situación actual.



## Función Pública

A continuación, se describen los instrumentos clave que la entidad puede tener en cuenta:

- \* Herramienta propia de autodiagnóstico
- \* Resultados de la medición del Índice de Desempeño Institucional en la política de integridad pública (FURAG)
- \* Encuestas internas sobre la apropiación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, el desarrollo de la cultura de integridad pública, la gestión de conflictos de intereses y la gestión de riesgos y sanciones
- \* Informes internos sobre la política o los temas de integridad pública. Por ejemplo: monitoreos, informes de gestión de riesgos, financieros, de auditorías, o informes de control interno, planeación, talento humano, u otras áreas, etc.
- \* Reporte de cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y del Decreto 830 de 2021
- \* Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias – PQRS
- \* Otros informes o estudios (Encuesta de percepción del Desempeño Institucional del Departamento Nacional de Estadística - DANE, lineamientos internacionales -OCDE, Naciones Unidas, Transparencia Internacional, otros)

### 2. Incorporar al Programa de Transparencia y Ética Pública, la estrategia de la política de integridad

De conformidad con lo señalado en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, *“cada entidad del orden nacional, departamental y municipal, cualquiera que sea su régimen de contratación, deberá implementar Programas de Transparencia y Ética Pública”*.

El Programa tiene vocación de permanencia, en esa medida, se formula una vez y, de ahí en adelante, se va adaptando y mejorando, de acuerdo con los resultados obtenidos en la acción de evaluación y mejora, sin perjuicio de que, eventualmente, ante grandes transformaciones sea necesario volverlo a formular.

Dentro de la cultura de la legalidad y estado abierto, se contempla la integridad en el servicio público.

### 3. Cultura de la legalidad y estado abierto:

3.1 Acceso a la información pública y transparencia

3.2 Participación ciudadana y rendición de cuentas

3.3 Integridad en el servicio público



## Función Pública

Es por lo anterior, que las entidades definirán o recopilarán los instrumentos creados o que se creen para cumplir con las disposiciones normativas de la Ley 2016 de 2020, en particular, lo que tiene que ver con el Código de integridad en el servicio público, acciones preventivas en la gestión de conflicto de interés y la publicidad y transparencia con el registro de la información en el Aplicativo por la Integridad Pública, de conformidad a la Ley 2013 de 2019.

### **3. Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de Integridad y la gestión de conflictos de interés.**

La invitación es que se conforme un equipo de trabajo, para la formulación e implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de Integridad y para coordinar las acciones institucionales para la gestión y prevención de conflictos de interés. Cada una de las dependencias puede apoyar desde su rol. El equipo será definido por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**Oficina Asesora de Planeación:** le corresponde incorporar dentro del Programa de Transparencia y Ética Pública, las acciones asociadas a la integridad del servicio público.

**Oficina de Control interno:** le corresponde realizar el seguimiento y control a la implementación de las acciones asociadas a la integridad del servicio público.

**Oficina de Talento Humano:** puede realizar las siguientes acciones:

- Seguimiento al registro de la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP
- Monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los servidores públicos obligados por la Ley 2013 de 2019
- Monitoreo del registro de la información de las Personas Expuestas Políticamente – PEP de acuerdo con el Decreto 830 de 2021.
- Incluir en el Plan Institucional de Capacitación - PIC jornadas de sensibilización y capacitación sobre temas asociados a la integridad del servicio público como son cultura de la integridad, conflictos de interés, código de integridad, etc.
- Puede ser la dependencia que lidere la implementación de las acciones asociadas a la integridad del servicio público.

**Oficina de Contratación:** puede realizar monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los contratistas en el Aplicativo por la Integridad Pública.



## Función Pública

**Oficina de Control Interno Disciplinario:** desde el punto de vista preventivo, pueden suministrar información de las decisiones que han adoptado sobre la violación al régimen de conflictos de interés. Igualmente dar alertas de algunas situaciones que se dieron en algún momento y pueden prevenir que se configuren hechos de corrupción.

**Oficina Asesora Jurídica:** puede desempeñar el rol de acompañamiento a servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos para que cuenten con asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades. Igualmente, para capacitar a los funcionarios sobre conflictos de interés y absolver consultas sobre la existencia de alguna causal de conflictos de interés, mediante información, ejemplos reales y comentarios concretos sobre situaciones de conflicto de interés que se han gestionado anteriormente.

**Oficina de Comunicaciones:** pueden generar piezas comunicativas que sensibilicen a los funcionarios sobre la cultura de la integridad, conflicto de intereses y código de integridad.

#### 4. Designar gestores de integridad al interior de la entidad

En las entidades del Distrito Capital de Bogotá existe la figura de los gestores de integridad,<sup>1</sup> los cuales tienen como misión la de liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital.

Para ser gestor de integridad se requiere:

- \* Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
- \* Actitud de servicio.
- \* Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.
- \* Capacidad de liderazgo.
- \* Buenas relaciones interpersonales.
- \* Competencia para comunicarse con los demás.
- \* Aptitud para trabajar en equipo.
- \* Capacidad organizativa y ejecutiva.
- \* Interés en el tema de Integridad.
- \* Interés por capacitarse en el tema.
- \* Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

<sup>1</sup> Artículos 6 al 10 del Decreto 118 de 2018 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C "Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=75403>



## Función Pública

Lo anterior, se constituye en una buena práctica que puede ser tomada como referencia por las entidades públicas.

### **5. Fomentar que los altos funcionarios actúen como modelos a seguir, demostrando comportamientos éticos en su gestión diaria.**

Los altos funcionarios desempeñan un papel crucial en la promoción de la integridad y la ética dentro de las entidades. Su comportamiento diario y su compromiso con los principios éticos influyen significativamente en la cultura organizacional y en la percepción que los servidores y contratistas tienen sobre la importancia de actuar con integridad. A continuación, se presentan estrategias para fomentar que los altos funcionarios actúen como modelos a seguir:

- \* Los altos funcionarios deben hacer declaraciones públicas y explícitas sobre su compromiso con la integridad y los valores del código de integridad. Estas declaraciones pueden realizarse en reuniones, mesas de trabajo con su equipo, eventos oficiales y a través de comunicaciones internas.
- \* Promover que los altos funcionarios estén actualizados sobre las mejores prácticas y normativas en materia de integridad.
- \* Los altos funcionarios deben participar activamente en iniciativas y programas que promuevan la cultura de integridad dentro de la entidad.
- \* Establecer programas de reconocimiento y premiación para aquellos altos funcionarios que demuestren un compromiso sobresaliente con la integridad y los valores del código de integridad.
- \* Difundir el código de integridad entre los altos funcionarios.
- \* Publicitar historias de éxito y ejemplos positivos dentro de la entidad.

### **6. Hacer seguimiento a la implementación de las acciones de la política de integridad a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño puede realizar seguimiento a la implementación de la estrategia de la política de integridad que involucra Código de Integridad y gestión de conflictos de interés, las veces que se considere pertinente.

Así mismo, debe evaluar la estrategia y prácticas de integridad pública, a la luz de la experiencia.



## Función Pública

### **7. Analizar los resultados de las mediciones del Índice de Desempeño Institucional u otras mediciones realizadas, en la evaluación de la política de integridad**

Existen diferentes instrumentos que miden y evalúan la política de integridad como son los siguientes:

- **Índice de Desempeño Institucional - IDI**

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional, que incluye la integridad en el servicio público.

- **Informes de auditoría y control interno**

Revisión de los informes de auditoría y control interno para evaluar la conformidad con las políticas de integridad.

- **Análisis de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD)**

Análisis de PQRSD relacionados con la integridad en el servicio público.

- **Evaluaciones de cumplimiento legal**

Verificación del cumplimiento con la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021, que regulan aspectos de integridad y transparencia, al igual que la Ley 2016 de 2020 sobre la adopción e implementación del código de integridad del Servicio Público Colombiano.

- **Encuestas de Percepción del Desempeño Institucional (DANE)**

Utilización de encuestas del Departamento Nacional de Estadística para evaluar la percepción pública sobre el desempeño institucional en materia de integridad.

- **Mediciones internacionales**

Comparación con lineamientos y mejores prácticas internacionales, como las de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE, Naciones Unidas y Transparencia Internacional.



## Función Pública

### **8. Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública**

Documentar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas en materia de integridad pública es fundamental para consolidar una cultura organizacional. A continuación, se presenta como se pueden identificar estas prácticas y lecciones:

- Realizar entrevistas y encuestas a servidores, contratistas y pasantes, para identificar prácticas exitosas.
- Revisar informes de auditoría, evaluaciones internas y externas, y reportes de cumplimiento normativo.
- Identificar casos específicos donde se hayan implementado prácticas efectivas de integridad.
- Escoger aquellas prácticas que puedan ser replicables y adaptables a otros contextos dentro de la entidad.
- Asegurar que la información sobre buenas prácticas y lecciones aprendidas se difunda adecuadamente dentro de la entidad.
- Crear informes periódicos que resuman las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.
- Organizar eventos para presentar y discutir las buenas prácticas y lecciones aprendidas.

### **9. Realizar estrategias de capacitación, sensibilización y comunicación relacionadas con la integridad pública, código de integridad, conflictos de interés, Personas Expuestas Políticamente - PEP, etc, dirigidos a todos los niveles de la entidad**

A través del Plan Institucional de Capacitación - PIC, se pueden incluir acciones de capacitación relacionadas con la integridad pública, código de integridad, conflictos de interés, Personas Expuestas Políticamente – PEP, etc.

Es necesaria una amplia difusión por diferentes medios, de las normas y procedimientos sobre la integridad pública.

Así mismo, es importante que se fomente un ambiente de control institucional guiado por los valores del servicio público establecidos dentro del Código de Integridad de la entidad.

A continuación, se señalan algunos medios de difusión y sensibilización:

- \* Envío de correos electrónicos
- \* Cartelera, carteles o afiches
- \* Piezas multimedia en los canales institucionales (videos, cuñas, papeles tapiz y protectores de pantalla, entre otros)



## Función Pública

- \* Actividades pedagógicas
- \* Actividades lúdicas participativas
- \* Análisis de casos reales (dilemas morales) por parte de sus servidores

### **10. Organizar talleres y seminarios periódicos que aborden temas de integridad y casos prácticos**

Se recomienda diseñar un programa detallado para los talleres y seminarios, incluyendo temas, formato y cronograma. Igualmente, que los facilitadores promuevan la participación activa de los asistentes mediante discusiones, actividades prácticas y estudios de caso. Mediante una planificación cuidadosa, la selección de expertos, la coordinación logística y la evaluación continua, se puede asegurar que estos eventos proporcionen un valor significativo y contribuyan al fortalecimiento de la integridad institucional.

### **11. Invitar a expertos y líderes reconocidos en el campo de la integridad y la ética para impartir talleres y conferencias.**

Invitar a expertos y líderes reconocidos en el campo de la integridad y la ética para impartir talleres y conferencias es una estrategia eficaz para promover una cultura organizacional sólida basada en los valores definidos en el código de integridad. Estos eventos no solo ofrecen conocimientos especializados, sino que también inspiran a los servidores y contratistas de la entidad a adherirse a altos estándares de conducta

### **12. Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020, o generar otras opciones de capacitación.**

El curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, está abierto para los gerentes públicos y todos los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales, así como para las personas que tienen un contrato de prestación de servicios, en el marco de los programas de inducción y reinducción.

El enlace para acceder al curso es el siguiente:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>



## Función Pública

### 13. Celebración del Día del Servidor Público

El 27 de junio se conmemora el Día del Servidor Público, lo cual es una excelente oportunidad para reconocer y celebrar el trabajo dedicado y comprometido de los servidores públicos. También es una ocasión para reforzar la importancia de la integridad y la ética en el servicio público.

A continuación, se presentan algunas acciones que se pueden tener en cuenta en dicha celebración:

- Se pueden incluir el reconocimiento de logros, la promoción de valores del código de integridad, y el fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Reconocer públicamente el trabajo y los logros de los servidores públicos.
- Invitar a expertos en integridad y ética para impartir conferencias y talleres.

### 14. Establecer un sistema de reconocimiento para aquellos funcionarios que se destaquen por su integridad y compromiso ético

Establecer un sistema de reconocimiento para aquellos funcionarios que se destaquen por su integridad y compromiso ético es una excelente manera de promover y reforzar una cultura organizacional basada en valores éticos.

Se deben definir claramente los comportamientos y acciones que se desea reconocer, asociados a los cinco (5) valores del código de integridad: **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.**

Los reconocimientos pueden ser certificados de mérito, premios monetarios, inclusión en publicaciones internas, etc.

### 15. Desarrollar y utilizar indicadores para monitorear y evaluar el comportamiento ético de los funcionarios

La Ley 2026 de 2020 “*Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones*”, señala que se debe determinar los indicadores para la evaluación y seguimiento de la adopción y la implementación del Código de integridad del Servicio Público Colombiano.

Con el fin de realizar una medición periódica de la implementación del Código, el Departamento Administrativo de la Función Pública elaboró un test de percepción, mediante el cual se analizará la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de su entidad en general.

Para acceder al mismo siga el siguiente procedimiento:



## Función Pública

Ingrese al siguiente enlace: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

Luego descargue la Caja de Herramientas y anexos, donde encontrara la información:

### La Caja de Herramientas

Dado que el Código fue creado con un enfoque hacia la acción, es decir, sus valores se componen de principios de acción que obedecen a las dinámicas cotidianas del servicio público, esta caja de herramientas busca garantizar que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial.

[Descargar la Caja de Herramienta y Anexos](#)

anexos-caja-herramientas\_2024    Cap 4. ANEXOS SEGUIMIENTO

- 0. Fundamentos medicion para la caja de herramientas.pdf
- 2019-08-21\_Caja\_herramientas\_pliegos\_portada.pdf
- 2024-03-19\_Formato\_analisis\_encuesta.xlsx
- 2024-03-19\_Pasos\_aplicacion\_test\_integridad.docx
- 2024-03-19\_Tabulacion\_test\_percepción\_integridad.xlsx
- 2024-03-19\_Test\_percepcion\_integridad.xlsm
- 2024-03-20\_Presentacion\_integridad\_test\_percepcion 1.pdf

### 16. Mantener actualizada la información de los servidores públicos en SIGEP

Las Oficinas de Talento Humano deberán mantener actualizada su información institucional en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP (en lo relacionado con el registro de la planta de personal y verificación y aprobación de hojas de vida de servidores y contratistas), con las siguientes acciones:

- \* Gestionar la actualización de su nomenclatura de cargos
- \* Actualizar a tiempo las vinculaciones y desvinculaciones
- \* Garantizar que las hojas de vida de los servidores y contratistas estén disponibles y actualizadas
- \* Garantizar que las Personas Expuestas Políticamente (PEP) estén marcadas como tal en el SIGEP, de acuerdo con el Decreto 830 de 2021 y el proceso respectivo.
- \* Que los servidores públicos realicen la declaración de bienes y rentas, al ingreso, de forma periódica y de retiro.



## Función Pública

### 17. Identificar, monitorear y gestionar adecuadamente a las Personas Expuestas Políticamente - PEP

El Decreto 830 de 2021 define en el artículo 2.1.4.2.3. a las Personas Expuestas Políticamente:

**“ARTÍCULO 2o.** *Modifíquese el artículo 2.1.4.2.3 del Decreto número 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, el cual quedará así:*

**“Artículo 2.1.4.2.3. Personas Expuestas Políticamente.** *Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP) los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: Expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos.(...)”.*

A través del Aplicativo por la Integridad Pública, se debe realizar el registro de las personas expuestas políticamente: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/>

Igualmente se puede realizar las respectivas consultas de la publicación de la información: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana/consultaPEP>



### Registro de información como Personas Expuestas Políticamente (PEP)

Si usted es una Persona Expuesta  
Políticamente debido a las responsabilidades  
propias de su cargo, según lo establecido en el  
Decreto 830 de 2021, declare y publique aquí  
su información financiera.

Ingresar



## Función Pública

### Consulta Ciudadana - Personas Expuestas Políticamente (PEP)

#### Declaraciones de las Personas Expuestas Políticamente debido a las responsabilidades propias de su cargo (Decreto 830 de 2021)

En esta sección usted podrá consultar las declaraciones hechas por las Personas Expuestas Políticamente debido a las responsabilidades propias de su cargo, según lo establecido en el Decreto 830 de 2021.

Descargue aquí el listado de todas las Personas Expuestas Políticamente (PEP) registradas por las diferentes entidades y organismos del Estado en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), según lo ordenado por el Decreto 830 de 2021, artículo 7.

*Este listado se actualiza en tiempo real con la información del SIGEP.*

[Descargue Lista de Personas Expuestas Políticamente \(PEP\)](#)

Descargue aquí la base de datos de las declaraciones registradas por las Personas Expuestas Políticamente (PEP) en el Aplicativo por la Integridad Pública en cumplimiento del Decreto 830 de 2021:

[Descargue Declaraciones PEP](#)

TENGA EN CUENTA QUE la información registrada en el Aplicativo por la Integridad Pública es responsabilidad única y exclusiva del sujeto obligado.

#### **18. Incluir de forma obligatoria, el Código de Integridad del Servicio Público, en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el servicio público de conformidad a lo señalado en la Ley 2016 de 2020**

El párrafo del artículo 1 de la Ley 2016 de 2020 “*Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones*”, aclara el alcance que debe tener la implementación del Código de Integridad, e indica:

*“**Parágrafo.** Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público”.*<sup>2</sup>  
(Subrayado fuera de texto).

Por lo anterior, las entidades deben dar cumplimiento a la mencionada disposición normativa.

#### **19. Generar encuestas internas para evaluar la apropiación del código de Integridad del servicio público**

Para generar encuestas internas que evalúen la apropiación del Código de Integridad del Servicio Público, puede adelantar lo siguiente:

<sup>2</sup> Ley 2016 de 2020 “*Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones*”



## Función Pública

- Definir claramente los objetivos de la encuesta, como evaluar el nivel de conocimiento sobre el Código de Integridad, la percepción de su importancia y la apropiación de los valores.
- Diseñar preguntas que aborden diferentes aspectos del Código de Integridad, como:
  - \* ¿Está familiarizado con el contenido del Código de Integridad del Servicio Público?
  - \* ¿Qué tan importante considera que es la integridad en el servicio público?
  - \* ¿Ha recibido capacitación o información sobre el Código de Integridad?
  - \* ¿Qué medidas toma para aplicar los principios éticos del Código en su trabajo diario?
  - \* ¿Cómo percibe la cultura organizacional en relación con la integridad y la ética?
- Utilizar herramientas de encuestas en línea como Google Forms, o plataformas internas de la organización que permitan crear y distribuir la encuesta de manera eficiente.
- Enviar un correo electrónico o anuncio interno explicando el propósito de la encuesta, la importancia de la participación y el anonimato de las respuestas.
- Establecer un período de tiempo adecuado para que los funcionarios completen la encuesta y asegurarse de recordarles la fecha límite.
- Una vez finalizada la recolección de datos, analizar los resultados para identificar tendencias, áreas de mejora y puntos fuertes en la apropiación del Código de Integridad.

### **20. Difundir el Código de Integridad a todos los funcionarios y realizar campañas de concientización sobre su contenido e importancia**

Para difundir efectivamente el Código de Integridad a todos los servidores y contratistas de la entidad y realizar campañas de concientización sobre su contenido e importancia, es fundamental generar unas acciones que aseguren la comprensión y adopción del código. Se pueden adelantar las siguientes acciones:

- Realizar una evaluación inicial para entender el nivel de conocimiento actual y la percepción del Código de Integridad entre los servidores y contratistas de la entidad.
- Realizar encuestas o evaluaciones para medir el conocimiento actual del Código de Integridad, identificar áreas de desconocimiento, y recoger sugerencias para mejorar la implementación
- Identificar los canales más efectivos para llegar a todos los funcionarios, como reuniones presenciales, correo electrónico, intranet, carteleras, redes sociales internas, entre otros.



## Función Pública

- Incluir en las inducciones de los servidores y contratistas lo relacionado con el código de integridad
- Crear materiales visuales y escritos que expliquen claramente el contenido del Código de Integridad.
- Programar sesiones de capacitación obligatorias para todos los funcionarios, donde se expliquen los valores del código y se discutan casos prácticos.
- Realizar campañas periódicas de refuerzo y recordatorio a través de diferentes canales de comunicación

### **21. Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de interés.**

Para esta actividad se debe revisar la política de gestión de riesgos institucional e incluir los lineamientos de gestión de conflictos de interés asociados a los riesgos de corrupción.

Se debe valorar la posibilidad de ocurrencia de la corrupción a partir del mal trámite de los conflictos de interés y hacer visible esta situación en la matriz de riesgos de corrupción.

### **22. Analizar los procesos y áreas que por sus funciones y responsabilidades pueden enfrentar situaciones de conflictos de interés en virtud de la regulación, gestión, control o decisión de asuntos públicos y aquellos que podrían generar posibles riesgos de corrupción.**

Determinar dentro de la entidad los procesos, áreas, situaciones y cargos vulnerables a la eventual configuración de conflictos de interés, de manera que sea posible tomar acciones preventivas.

En el marco del proceso de identificación de riesgos y bajo la orientación de las oficinas asesoras de planeación institucional o quienes hagan sus veces, las áreas misionales y las distintas dependencias deberán analizar los procesos y áreas institucionales que por las funciones y responsabilidades pueden enfrentar situaciones de conflictos de interés en virtud de la regulación, gestión, control o decisión de asuntos de carácter público. Para identificar dichas áreas podrán realizar las siguientes actividades:

- \* Consultar la estructura organizativa y la planeación institucional revisando cargos con responsabilidades directivas, de inspección, vigilancia, control, ordenación del gasto y gestión financiera, de adquisiciones o contratos, así como los involucrados en la administración de trámites y las que manejen información confidencial cuando quien la posee está en la obligación de mantenerla en reserva.



## Función Pública

- \* Identificar el tipo de vinculación del personal en las áreas de riesgo y antecedentes en conflictos de interés.
- \* Evaluar los riesgos en el caso de los cargos o las actividades vulnerables a la corrupción y examinar juntamente con los titulares de esos cargos la manera de proteger a los servidores y las actividades. En general, es preciso realizar periódicamente encuestas entre los servidores públicos acerca de los riesgos, las amenazas y los aspectos vulnerables de su labor.
- \* Las entidades públicas deben revisar periódicamente las modalidades de gestión existentes para identificar que son suficientes y adecuadas para identificar las áreas o dependencias de riesgo de conflicto de interés.

### **23. Identificar cuáles procesos y áreas tienen a cargo manejo de información privilegiada, confidencial o sensible; procesos de decisión o gestión que involucren el manejo de recursos; o actividades de las cuales se puedan obtener beneficios particulares o dádivas por parte de usuarios o terceros interesados en influir en las decisiones del servidor público, generando así posibles riesgos de corrupción**

En el marco del proceso de identificación de riesgos y bajo la orientación de las oficinas asesoras de planeación institucional o quienes hagan sus veces, las áreas misionales y las distintas dependencias deberán analizar los procesos y áreas institucionales que por las funciones y responsabilidades pueden enfrentar situaciones de conflictos de interés en virtud de la regulación, gestión, control o decisión de asuntos de carácter público.

En cualquiera de las áreas de labores de las instituciones públicas y sus procesos, los funcionarios pueden encontrarse ante una situación que podría conducir a un conflicto de interés, cuando al realizar sus actividades atiendan o se relacionen con un familiar, un amigo o una persona jurídica con la cual haya un tipo de interés particular.

### **24. Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.**

La entidad debe implementar el canal de comunicación, por medio del cual los servidores públicos o contratistas puedan radicar los impedimentos o recusaciones.

### **25. Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de interés.**

Una las dependencias que tiene más riesgo de que presenten los conflictos de interés son las que adelantan los procesos de contratación. Es por eso por lo que se hace necesario que los lineamientos para la gestión de conflictos de interés que se definan deberán considerarse para verificar ajustes al manual de contratación en la entidad.



## Función Pública

El manual puede contener el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés donde se establezca expresamente que los servidores públicos y supervisores del contrato deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actividades de contratación que puedan constituir un posible conflicto de interés.

### **26. Identificar, registrar y gestionar de manera proactiva los conflictos de interés potenciales entre los servidores públicos**

Llevar un registro de conflictos de interés potencial, el cual tendrá por objeto que los servidores de la entidad que no son sujetos obligados de la Ley 2013 de 2019, enuncien y consignen la información que sea susceptible de generar un conflicto de interés en los asuntos sobre los cuales tenga conocimiento, en la regulación, gestión, control o decisión.

Igualmente conocer sobre algún tipo de interés personal, familiar, mercantil o de otra índole que pueda interferir con su trabajo. El registro constituye un soporte para las dependencias y áreas de la entidad y permiten la detección temprana de conflictos de interés. Se debe sensibilizar a los funcionarios para que la información que registren sea veraz. Igualmente se recomienda que se adopte una plataforma de registro de conflictos de interés.

La declaración de los intereses privados no resuelve los conflictos, pero permiten tomar las medidas necesarias para resolver y gestionar los conflictos de interés de manera constructiva.

Las entidades necesitan tener un conocimiento preciso de los intereses privados declarados y de las medidas tomadas en cada caso particular para que la solución muestre que este conflicto específico ha sido identificado y gestionado debidamente.

Los servidores públicos son los directamente responsables de la identificación de aquellos intereses privados que pueden generar conflicto de interés.

Intereses privados declarados	Medida

### **27. Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de interés real, lo cual se debe realizar de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.**

Los procedimientos de las entidades públicas, deben permitir a los servidores públicos y contratistas identificar y declarar los conflictos de interés.



## Función Pública

Por lo anterior, es importante que se establezca un procedimiento para el trámite de la declaración del conflicto de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir.

- \* Las entidades públicas deben brindar instrucciones claras para resolver las situaciones de conflicto de interés, por lo tanto, deben diseñar un manual de procedimiento de la declaración del conflicto de interés junto con el instructivo.
- \* Los procedimientos deben ser socializados a los servidores en el proceso de ingreso y suscripción de los contratos.
- \* El servidor público o contratista deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de interés.
- \* Existir difusión de los canales adecuados para la declaración de los conflictos de interés.
- \* Los impedimentos son taxativos y deben ser motivados.
- \* La entidad puede diseñar el formato de declaración del conflicto de interés o impedimento.
- \* Los servidores deben conocer quiénes son sus superiores jerárquicos o funcionales, ante quien deben formular los impedimentos.
- \* Identificar, resolver o gestionar las situaciones de conflicto de interés con total transparencia y en debida forma.

### **28. Promover el uso por parte de las entidades de canales de denuncia frente a situaciones de conflictos de interés.**

La denuncia de irregularidades puede hacerse a través de los canales de denuncia que debe ofrecer cada entidad pública. A su vez es necesario asegurar la debida investigación y seguimiento a las mismas, protegiendo en todos los casos al denunciante. Para hacer una denuncia es necesario que quien la presenta crea de forma razonable que se ha producido alguna infracción al interés público, proporcionando suficiente información para permitir la investigación.

Las entidades pueden crear plataformas de denuncia sencillas y proteger a los denunciantes y testigos.

### **29. Realizar seguimiento y monitoreo a los conflictos de interés que han surtido trámite**

El seguimiento y monitoreo a los posibles casos de conflictos de interés se pueden realizar a través de herramientas tecnológicas que permitan:

- \* Llevar el registro de las declaraciones de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones que fueron presentadas como también las decisiones adoptadas, por



## Función Pública

ejemplo, nombramiento de un funcionario ad hoc o separación temporal del funcionario para conocer la actuación administrativa.

- \* Implementar canales de seguimiento a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés.
- \* Brindar información estadística.
- \* Establecer canales de comunicación entre encargados de las áreas en riesgo para revisar situaciones potenciales de conflictos de interés e irregularidades en el manejo de los conflictos y su declaración.

### **30. Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.**

La dependencia o área de la entidad responsable de la implementación de la política de integridad u otras dependencias como la Oficina Jurídica pueden asesorar a los servidores públicos de la entidad, resolver dudas y ayudar a identificar si son situaciones de conflictos de interés, y si lo son, orientarlos sobre cómo deberían declararlos. También se pueden habilitar canales de consulta para el manejo de los conflictos de interés.

Los servidores públicos de la entidad y contratistas deben tener la posibilidad de consultar en la dependencia que se defina, cuando se encuentren frente a una situación dudosa que podría configurar un conflicto de interés.

### **31. Habilitar herramientas tecnológicas para facilitar consultas sobre conflictos de interés.**

Las entidades pueden habilitar herramientas tecnológicas para lo siguiente:

- \* Informar sobre las normas que regulan los conflictos de interés.
- \* Brindar información sobre los canales de denuncias.
- \* Facilitar a los funcionarios herramientas que les permitan determinar si se encuentran o no en una situación de conflicto.
- \* Envío de consultas de los servidores y contratistas sobre conflicto de interés.

### **32. Identificar los servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019.**

Es conveniente que la entidad identifique el universo de servidores y contratistas obligados a publicar y divulgar de forma proactiva la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.



## Función Pública

La publicación de esta información será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo. A quienes no aplica el ingreso y retiro del cargo, será requisito antes, durante y al término del ejercicio de la función pública, prestación de servicios públicos o administración de bienes o recursos públicos.

Así mismo, esta información puede ser consultada por los ciudadanos, lo cual se constituye en un factor preventivo y control social sobre la administración pública.

El enlace para consultar la información sobre el aplicativo por la integridad pública, es el siguiente: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana/index>

### **33. Hacer seguimiento y control a la publicación y divulgación proactiva de la información señalada en la Ley 2013 de 2019, por parte del 100% de los sujetos obligados de la entidad.**

La Ley 2013 de 2019 señala que todos los sujetos obligados consagrados en el artículo 2, como son directivos de las entidades del Estado y contratistas, deben publicar y divulgar proactivamente la siguiente información:

- \* Declaración de bienes y rentas.
- \* Registro de conflictos de interés.
- \* Declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

La Oficina de Talento Humano de la correspondiente entidad o quien haga sus veces, podrán realizar seguimiento de que los servidores públicos que ocupan cargos directivos y contratistas de la entidad cumplan con la publicación proactiva de la citada información.

El enlace para registrar la información en el Aplicativo por la Integridad Pública es el siguiente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep/ley-2013>

### **34. Sistematizar y clasificar la información consignada en el registro de conflictos de interés y realizar cruces de información.**

La información reportada en el registro de conflictos de interés se deberá sistematizar y clasificar, lo cual permitirá identificar posibles escenarios de riesgo asociados al conflicto de interés y generar alertas tempranas. Igualmente, con la anterior información se podrán realizar cruces de información de hojas de vida y declaración de bienes y rentas lo cual constituye un insumo para la identificación de conflictos de interés.



## Función Pública

### **35. Realizar iniciativas de involucramiento de la ciudadanía en la consulta y seguimiento de las declaraciones realizadas por servidores públicos y contratistas en el Aplicativo por la Integridad**

En el siguiente enlace cualquier persona puede consultar la información publicada por los sujetos obligados de la Ley 2013 de 2019:

<https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana/index>

Se puede capacitar a la ciudadanía, de la forma de comprender correctamente la información publicada y divulgada en el aplicativo por la integridad pública.

Algunos servidores públicos o contratistas pueden omitir intencionalmente declarar ciertos activos, ingresos o intereses que están obligados a reportar según la normativa vigente.

Los ciudadanos pueden tener conocimiento de la información no reportada por los sujetos obligados.

Es importante proteger a los informantes que denuncian prácticas indebidas es crucial para fomentar la divulgación de información veraz y relevante.

# Recomendaciones Implementación Política de Integridad

Versión 01  
Integridad en el Servicio Público  
Julio de 2024