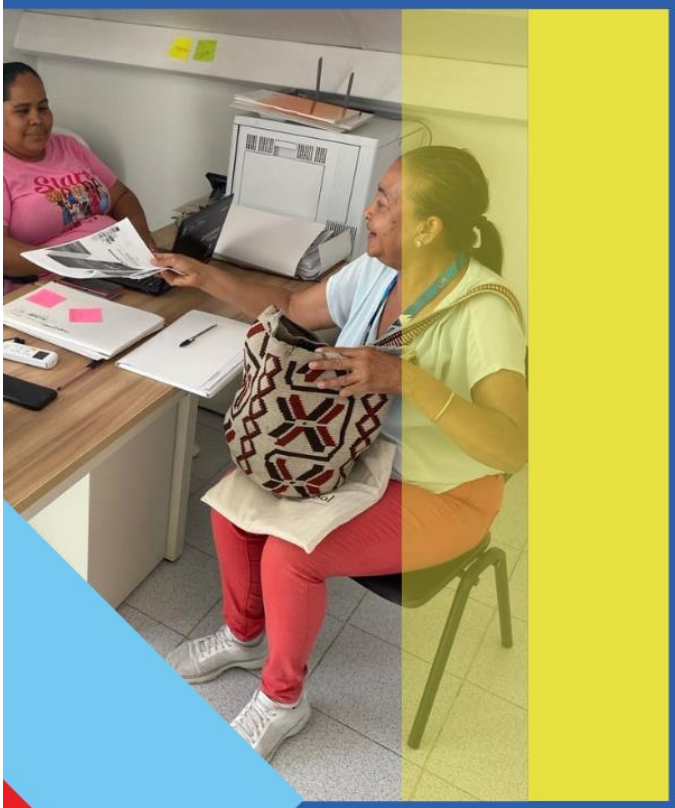
GUIA DE IMPLEMENTACIÓN

CÓDIGO DE INTEGRIDAD





CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA



Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

San Andrés, Providencia y Santa Catalina
2024

CONTENIDO

Introducción 4

1. Objetivo de la guía 5

2. Alcance de la guía 5

3. Descripción de la política de integridad 7

4. Marco de referencia 8

5. Herramientas e instrumentos 9

6. Definiciones 10

7. Implementación de la política de integridad 11

8. Conclusiones 13

9. Referencias 14

Introducción

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La política de “integridad”, da a conocer las nuevas dinámicas en las que la función pública moderniza las entidades del orden nacional y territorial a través mecanismos que mejoren las conductas éticas y de buen gobierno para los servidores públicos del país dentro del marco de la profesionalización de la administración pública, mediante el desarrollo de mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

En este sentido, la política de integridad en la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina tendrá como finalidad la consolidación de un único Código de Integridad que adopte los valores de respeto, honestidad, compromiso, justicia y diligencia, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos misionales y aumenten los índices de legitimidad institucional para con la ciudadanía.

Durante la vigencia 2024, se implementó el Código de Integridad. Así mismo, de acuerdo con el Autodiagnóstico de Integridad, se desarrollaron diferentes acciones de mejora focalizadas en la sensibilización de los valores para buscar una apropiación de estos en los servidores públicos y colaboradores en la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

1. Objetivo de la guía

A través de la presente guía, se definen las estrategias y mecanismos mediante los cuales se desarrollará e implementará la **Política de Integridad** en la Contraloría General del departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, basada en el compromiso institucional de promover una cultura organizacional fundamentada en los principios de buen gobierno, transparencia y responsabilidad pública.

El Contralor General del Departamento, su equipo directivo y demás servidores públicos del Organismo, hacen explícito su compromiso con la integridad como eje transversal de su gestión diaria. Este compromiso busca garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales, fomentar la eficiencia y la transparencia, y consolidar una cultura basada en los valores institucionales de responsabilidad, vocación de servicio y priorización del interés público sobre el particular. La política de integridad se implementará fortaleciendo los pilares de la estrategia organizacional, el talento humano.

Adicionalmente, la política adoptará y promoverá el **Código de Integridad** como instrumento clave para orientar el comportamiento ético de los servidores públicos, prevenir riesgos de corrupción y fortalecer el enfoque preventivo en la gestión pública. Este proceso será liderado en el contexto nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y, en el caso de la Contraloría, por la **Secretaría General de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina**, para garantizar su adecuada implementación y seguimiento en el territorio.

2. Alcance de la guía

La presente guía le aplica a la Secretaría General como líder de la política de INTEGRIDAD, a la Oficina Asesora de Planeación, la Oficina Control Interno, Grupo de Auditorías, Grupo de participación Ciudadana en el Control Fiscal y Grupo de Responsabilidad Fiscal, Jurisdicción Coactiva y Sancionatoria como áreas involucradas en la implementación de dicha política y a los procesos de GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, SERVICIO AL CIUDADANO, EVALUACIÓN Y ASUNTOS DISCIPLINARIOS del mapa de procesos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Imagen 1. Mapa de Procesos



Fuente: Página Web del Organismo

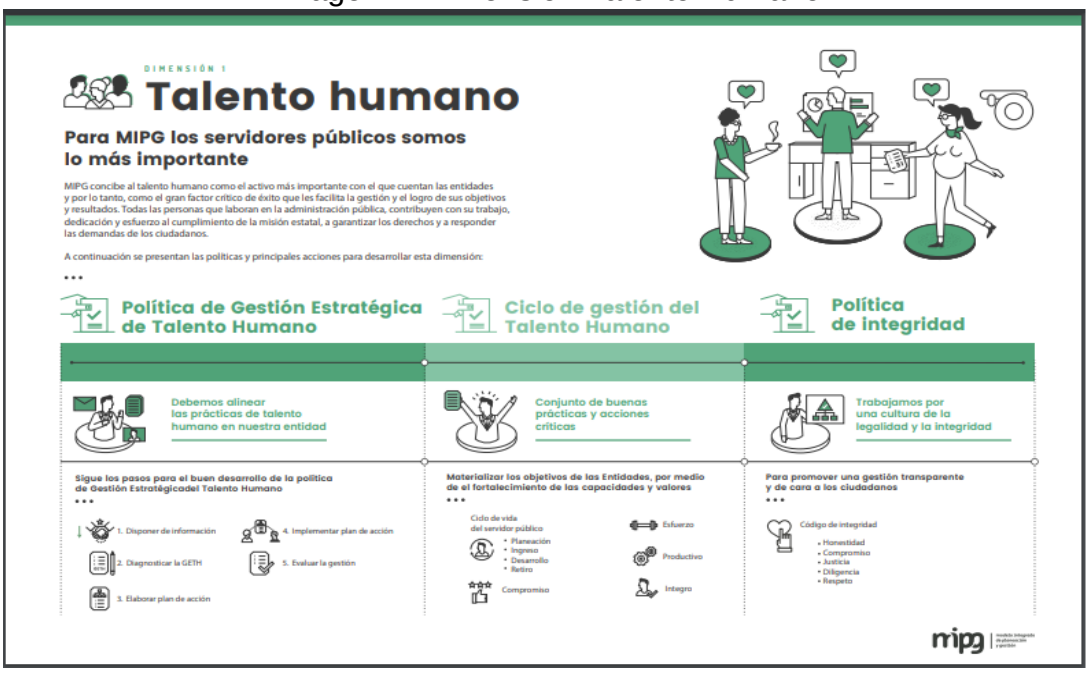
La política de integridad requiere de la óptima articulación interna la Secretaría General como líder de la gestión del talento humano y demás dependencias que intervienen en el proceso de implementación con la finalidad de contar con servidores públicos más integrales en materia de la ética de lo público y el buen gobierno. Por lo tanto, en la siguiente tabla se estructuran los roles y responsabilidades de las dependencias interventoras de la política, así:

Tabla 1. Roles en el Código de Integridad

Líder	Rol	Responsabilidad
Secretaría General	Líder en la formulación, ejecución y evaluación de la política de Integridad.	Dirigir la implementación y socialización del Código de Integridad
Oficina Control Interno	Auditor del proceso de gestión del talento humano.	La OCI realiza el seguimiento a que las actividades propuestas por la SG en materia de integridad se cumplan de acuerdo con lo planteado.
Oficina de Planeación	Apoyo de la socialización de la política de integridad.	Apoyar en la implementación y publicación del Código de Integridad

3. Descripción de la política de integridad

Imagen 2. Dimensión Talento Humano



Fuente: Micro sitio MIPG – Función Pública

El objetivo de la Política de Integridad en la Contraloría General del departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina es desarrollar estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y colaboradores del Organismo, tanto en sus actividades internas como externas. La Política de Integridad busca fomentar una gestión pública basada en valores, principios y normas éticos que prioricen el interés público sobre los intereses privados, alineándose con la definición de integridad pública establecida por la OCDE:

"La alineación consistente y la adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público."

De esta manera, la integridad se erige como un pilar para fortalecer la confianza entre el Estado y la ciudadanía. Según Anthony Downs, economista estadounidense, “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”, lo cual se traduce en el sector público en el cumplimiento de la promesa que cada servidor hace al Estado y a la ciudadanía para ejercer su labor de manera cabal y responsable.

El Código de Integridad del Servicio Público, construido como una herramienta clave de esta política, busca ser implementado y apropiado por los servidores públicos de la Contraloría, adaptándolo a las particularidades y retos específicos del Organismo.

Para la implementación de esta política, se deben seguir los siguientes lineamientos:

1. **Identificación del equipo de trabajo y aliados clave:** Es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana o las dependencias encargadas de velar por el desarrollo institucional.

2. **Revisión y análisis del material existente**: Este paso permite priorizar actividades en función de los recursos y necesidades de la Organismo.

3. **Armonización de documentos éticos**: Garantizar que los lineamientos éticos preexistentes en la Contraloría estén alineados con el Código de Integridad.

4. **Apropiación del Código de Integridad**: Adaptar los cinco valores establecidos en el Código Nacional e incluir principios específicos de acción ("lo que hago" y "lo que no hago") junto con valores adicionales que reflejen las necesidades y el contexto de la Organismo.

5. **Elaboración de un plan de trabajo:** Diseñar un plan para sensibilizar e interiorizar el Código de Integridad dentro de la Contraloría.

6. **Ejecución y seguimiento del plan**: Implementar el plan de trabajo y establecer un sistema de seguimiento y evaluación para asegurar el cumplimiento del Código de Integridad por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

4. Marco de referencia

Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.

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”.

Decreto 1081 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”.

Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

Ley 2013 de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.”

Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”

5. Herramientas e instrumentos

La implementación de la Política de Integridad en la Contraloría General del departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina se apoya en los recursos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que, como entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional, busca mejorar continuamente la gestión de los servidores públicos y las instituciones en el territorio nacional.

El DAFP ha desarrollado una serie de documentos y herramientas prácticas que facilitan la implementación de la Política de Integridad. Entre estos, se destacan:

- Caja de herramientas para el Código de Integridad: Actividades diseñadas para garantizar que la interacción de los servidores con el Código sea experiencial.
- Código de Integridad: Antecedentes, construcción y propuestas para su implementación (marzo 2018).
- Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: "Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia: Invirtiendo en Integridad Pública para afianzar la paz y el desarrollo" (2017).
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (versión 2).
- Autodiagnóstico de Integridad: Herramienta para evaluar el nivel de apropiación de la integridad en la Organismo.
- Manual de implementación del Código de Integridad: Documento guía para el diseño y puesta en marcha del Código.
- Seguimiento a la integridad: Estrategias para medir el impacto y cumplimiento del Código en la Organismo.

Toda esta información está disponible para consulta en el sitio oficial del DAFP, específicamente en el enlace funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg.

Además, la Caja de Herramientas del Código de Integridad propone actividades específicas que buscan garantizar un contacto experiencial y significativo de los servidores públicos con los valores y principios del Código. Para más información, los interesados pueden acceder al enlace funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad.

6. Definiciones

Integridad: Según el glosario dispuesto en el MIPG hace referencia al cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Integridad pública: Según la OCDE se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.

Código de integridad / Código de ética: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (DAFP, 2017)

Valores éticos públicos: Principios fundamentales que guían las decisiones y comportamientos de los servidores públicos en su ejercicio diario. Estos valores incluyen la transparencia, la responsabilidad, el respeto, la imparcialidad y la justicia, y son esenciales para construir confianza entre el Estado y la ciudadanía.

Transparencia: Es la apertura y accesibilidad de las instituciones públicas hacia la ciudadanía, permitiendo el escrutinio de sus acciones, decisiones y recursos. La transparencia fomenta la rendición de cuentas y reduce la posibilidad de actos contrarios a la ética y a la integridad pública.

Cultura de integridad: Conjunto de valores, actitudes y prácticas compartidas que impulsan un comportamiento ético en la gestión pública. Esta cultura va más allá del cumplimiento normativo, promoviendo una interiorización genuina de los principios éticos en todos los niveles de la organización.

Conflicto de interés: Situación en la que un servidor público enfrenta intereses personales, familiares o financieros que pueden influir, o parecer influir, en el desempeño imparcial de sus funciones. La gestión adecuada de estos conflictos es esencial para mantener la confianza ciudadana y la integridad de las instituciones.

Cambio cultural organizacional: Proceso estratégico para transformar las actitudes, creencias y comportamientos de los servidores públicos dentro de una

entidad, alineándolos con los principios de integridad, transparencia y vocación de servicio. Este cambio es clave para garantizar la sostenibilidad de los principios éticos en el tiempo.

Vocación de servicio: Actitud y compromiso de los servidores públicos para trabajar de manera desinteresada, eficiente y enfocada en satisfacer las necesidades de la ciudadanía, priorizando siempre el bien común sobre los intereses particulares.

7. Implementación de la política de integridad

Tabla 2. Mecanismos de Implementación

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Realizar el diagnóstico del estado actual del Organismo en temas de integridad	Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de integridad tomando como referencia los resultados de entrevistas o encuestas realizadas a los servidores y resultados de las estrategias de comunicación empleadas que nos permita medir la percepción y apropiación de los valores al interior de la Organismo.	Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores del Organismo han conocido, apropiado los valores del código de integridad	Secretaría General	Anual
		Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó el Organismo para promover el Código de Integridad son idóneas.	Secretaría General	Anual
		Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Secretaría General	Anual
Plan de Gestión que permita la apropiación y el interés de los contenidos	Anualmente se establecerá un plan de trabajo que permita la apropiación del Código de Integridad, en el	Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	Secretaría General	Anual

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
del Código de Integridad	cual se definan las actividades con su alcance, cronograma de implementación, presupuesto y los mecanismos de retroalimentación	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	Secretaría General	Anual
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos	Secretaría General	Anual
		Definir el presupuesto asociado a las actividades para promover el Código de Integridad	Secretaría General	Anual
Ejecución y evaluación del Plan de gestión del Código de integridad	Anualmente se realizará la evaluación del Plan de gestión del código de integridad y se documentarán las buenas prácticas de la Organismo.	Preparar y divulgar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad, que incluirán la participación de los servidores públicos	Secretaría General	Anual
		Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad	Secretaría General	Anual
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	Secretaría General	Anual
		Documentar las buenas prácticas del Organismo en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima	Secretaría General	Anual

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
		intervención del Código.		
Garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público	Se promoverá una estrategia para la Identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses	Definir lineamientos para la gestión de conflictos de intereses (Integridad y riesgos).	Secretaría General	Anual
		Identificar áreas con riesgos de conflicto de interés	Secretaría General	Anual
		Implementar campañas de comunicación y capacitación de conflicto de interés	Secretaría General	Anual
		Establecer y adoptar el proceso de gestión que incluya la declaración y trámite de los conflictos de intereses, así como el correspondiente registro	Secretaría General	Anual
		Establecer los canales de consulta y denuncia	Secretaría General	Anual

Fuente: Elaboración propia

8. Conclusiones

- La implementación del Código de Integridad en la Contraloría representa una herramienta esencial para fortalecer los valores éticos de imparcialidad, responsabilidad y transparencia en el ejercicio del control fiscal, lo que contribuye directamente a la legitimidad y confianza ciudadana en el Organismo.

- La creación de diagnósticos periódicos, planes de gestión y actividades específicas para promover la integridad permite identificar oportunidades

de mejora en la gestión interna, aumentando la eficiencia y efectividad en la ejecución de las auditorías y el seguimiento de los recursos públicos.

- Las estrategias planteadas, como la identificación y resolución de conflictos de interés, así como las capacitaciones en ética pública, refuerzan la capacidad de la Contraloría para mitigar riesgos asociados con decisiones sesgadas o corruptas, garantizando la objetividad en sus procesos.

- La socialización constante de los valores del Código de Integridad, junto con la capacitación del personal, fomenta una cultura organizacional sólida y alineada con los principios éticos, lo que repercute en la calidad y transparencia de los servicios prestados por la Contraloría.

- La evaluación periódica de las actividades relacionadas con el Código de Integridad asegura la mejora continua y la adaptación de las estrategias a las necesidades cambiantes de la Contraloría, consolidando su papel como garante de la gestión adecuada de los recursos públicos.

9. Referencias

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). Código de Integridad: Antecedentes, construcción y propuestas para su implementación. Recuperado de: http://www.funcionpublica.gov.co

- Contraloría General de la República. (2015). Código de Ética de la Contraloría General de la República. Recuperado de: http://www.contraloria.gov.co

- Congreso de la República de Colombia. (2020). Ley 2016 de 2020. Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co

- Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina. (2024). Código de Integridad. Recuperado de: http://www.contraloriasai.gov.co