



GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DEL

CÓDIGO DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVOS	4
ALCANCE	4
INTEGRIDAD - MIPG	5
MARCO NORMATIVO	7
MARCO CONCEPTUAL	8
DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA	9
CÓDIGO DE INTEGRIDAD	9
GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (ME-GCH-P-025)	10
DIAGNÓSTICO	11
IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD	11
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	11
SUPERVISIÓN	12
APROBACIÓN	12





INTRODUCCIÓN

La Función Pública cuenta con una serie de dinámicas con las que ha venido modernizando las entidades de orden nacional y territorial por medio de mecanismos que buscan optimar las conductas éticas y de buen gobierno para los servidores públicos, todo ello dado a conocer a través de la Política de Integridad. Estos mecanismos permiten facilitar la institucionalización de esta política en cada entidad estatal visionada a ejercer control sobre conductas de corrupción, para con ello lograr un comportamiento idóneo en los funcionarios que las integren.

Es así como, para estar a la vanguardia de los fines esenciales del Estado y responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de los planteamientos de su Plan Estratégico Institucional y en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); la administración distrital desarrolla y fortalece su capital humano, a través de las estrategias encaminadas a consolidar la vivencia y cultura en valores del Código de Integridad, la prevención de los conflictos de interés y el rechazo de todas aquellas prácticas de corrupción.

Por lo anterior y con base en el marco normativo, la Alcaldía Distrital de Santa Marta establece esta Guía de Implementación del Código de Integridad, la cual se encuentra fundamentada en los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), las situaciones identificadas frente a la Medición de Desempeño Institucional (MDI) por medio del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) y los lineamientos estratégicos definidos para el cuatrienio.

La presente guía será actualizada anualmente conforme a los nuevos parámetros normativos, y las oportunidades de mejora identificadas.

JUSTIFICACIÓN

La Alcaldía Distrital de Santa Marta, describe y determina las acciones para adoptar e implementar la política de integridad, las cuales se constituyen en herramientas esenciales para fortalecer la transparencia, responsabilidad y ética en la gestión pública.

Para cumplir con esta política, se plantean las siguientes directrices:

- Asegurar los recursos necesarios para implementar acciones de integridad en cada área de la administración, garantizando que los servicios se brinden con eficacia y transparencia.
- Capacitar y evaluar al personal con base en criterios de mérito y competencias, promoviendo la ética y la responsabilidad en cada actividad realizada, con el fin de fortalecer la confianza y el cumplimiento de la política de integridad.
- Desarrollar una cultura organizacional basada en el trabajo en equipo y la ética, promoviendo un ambiente de transparencia y compromiso en cada proceso,





para contribuir al desarrollo de una administración confiable y orientada hacia el ciudadano.

- Actuar conforme a la Constitución y las leyes, garantizando que cada acción y decisión cumpla con las demandas ciudadanas, en un marco de responsabilidad, honestidad y justicia.

OBJETIVOS

Objetivo general

Desarrollar estrategias que promuevan, en los funcionarios y contratistas de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, la apropiación del Código de Integridad y la Política de Integridad, como pilar fundamental en la promoción de una cultura de legalidad y estado abierto, fomentando las buenas prácticas, la prevención de los conflictos de interés y el rechazo de la corrupción en cualquier forma de expresión.

Objetivos específicos

- Fortalecer la apropiación del Código de Integridad en la administración distrital.
- Promover la incorporación de los valores del Código de Integridad para que todos los servidores públicos y contratistas actúen con apropiación de estos.
- Fortalecer el conocimiento sobre Plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y los conflictos de intereses.

ALCANCE

La presente guía a implementar se encuentra dirigida a todos los funcionarios y contratistas de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, la cual está alienada con los lineamientos y directrices establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); con el fin de que acaten sus valores declarados, tanto en su labor diaria y marco personal, adoptando y poniendo en práctica el Código de Integridad y el Procedimiento de Posibles casos de Conflictos de Interés.





INTEGRIDAD – MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) surge con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y el Decreto 1499 de 2017, que establecieron la normativa para unificar los Sistemas de Gestión de la Calidad (Ley 872 de 2003) y de Desarrollo Administrativo (Ley 489 de 1998). Esta normativa buscó también la articulación de este modelo con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno, establecidos en la Ley 87 de 1993 y que evolucionaron al Modelo Estándar de Control Interno mediante el Decreto 1599 de 2005.

El MIPG es una herramienta de referencia para guiar, planificar, ejecutar, supervisar, evaluar y controlar la gestión de entidades y organismos públicos. Su objetivo es impulsar resultados que cumplan con los planes de desarrollo y respondan a las necesidades de la ciudadanía, promoviendo integridad y calidad en los servicios.

A partir de lo mencionado, MIPG contempla algunos aspectos como:

1. **Marco de Referencia:** Suministra un conjunto de conceptos, elementos y criterios para enfrentar y resolver problemas.
2. **Gestión:** El término gestión contempla todas las acciones que implican administrar, organizar, poner en funcionamiento una entidad.
3. **Calidad e integridad:** Busca que la gestión esté enmarcada en valores públicos (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), para consolidar un servicio público eficiente, transparente y centrado en la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.
4. **Resultados y Valor Público:** Bienes y servicios que produce la entidad que dan respuesta y satisfacen las necesidades y demandas de los ciudadanos destinatarios y usuarios de los mismos.

En este contexto, se “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.” (DAFP, 2021).

Figura 1.

Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG)- Dimensiones.



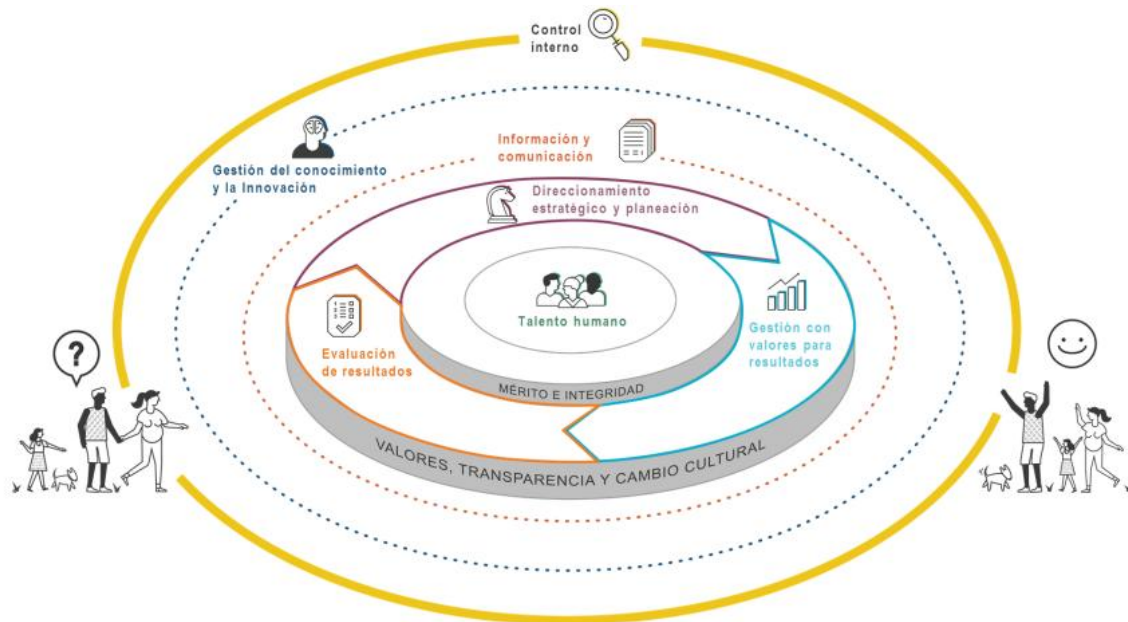


ALCALDÍA DE SANTA MARTA

Distrito Turístico, Cultural e Histórico

Secretaría General

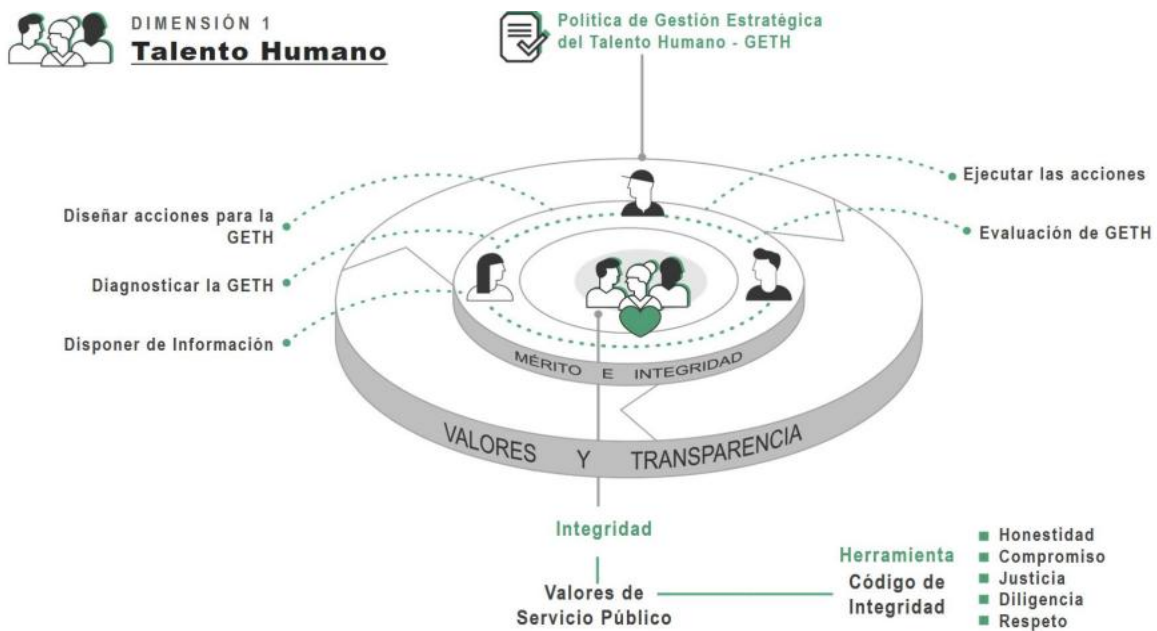
Dirección de Capital Humano



Nota. Implementación de MIPG a través de 7 dimensiones operativas. Tomado de "Presentación General MIPG" de Función Pública.

Figura 2.

Dimensión 2. Talento Humano MIPG.



Nota. Componentes Dimensión 1-Talento Humano. Tomado de "Presentación General MIPG" de Función Pública.

WWW.SANTAMARTA.GOV.CO



**DIRECCIÓN DE
CAPITAL HUMANO**

Calle 14 No. 2 - 49, Palacio Municipal
direccion.capitalhumano@santamarta.gov.co
(605) 4209600 Ext. 1206



MARCO NORMATIVO

El desarrollo de la presente guía se sustenta en la siguiente normatividad.

Tabla 1.

Normatividad asociada a la implementación de la Política de Integridad.

Normatividad	Tema
Ley 1437 de 2011	“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”
Ley 1712 de 2014	“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
Ley 1474 de 2011	“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 22, Parte 2, Libro 2”
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.”
Ley 2016 de 2020	“Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”
Ley 2195 de 2022	“Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.”

Nota. Adaptado de “RECOMENDACIONES IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE INTEGRIDAD” Función Pública.





MARCO CONCEPTUAL

Integridad: “Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.” (MIPG, 2021)

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)

Corrupción: “En el CONPES 167 de 2013 que define la Estrategia Nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción la define como el uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado”. (DNP, 2013).

Conflicto de intereses: Cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público (Artículo 11, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011).

Transparencia: “marco jurídico, político, ético y organizativo de la administración pública que debe regir las actuaciones de todos los servidores públicos en Colombia, implica gobernar expuesto y a modo de vitrina, al escrutinio público.” (Transparencia por Colombia, 2010).

Ética Pública: “Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.” (USAID, 2006)





DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

La política de integridad del MIPG tiene como objetivos, en primer lugar, que los servidores públicos y contratistas sean conscientes del impacto de sus actos y se comprometan con una conducta ética y transparente para cumplir su responsabilidad hacia el Estado y la ciudadanía. En segundo lugar, apunta a fortalecer los mecanismos para prevenir, detectar y corregir conductas que se aparten de los valores del servicio público. (ESAP, 2023)

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

Por lo anterior, 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. Partiendo de esto, El Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta establece el Código de Integridad y el procedimiento de Gestión de Conflictos de Intereses, como la principal herramienta para la implementación de la política. (DAFP, 2024)

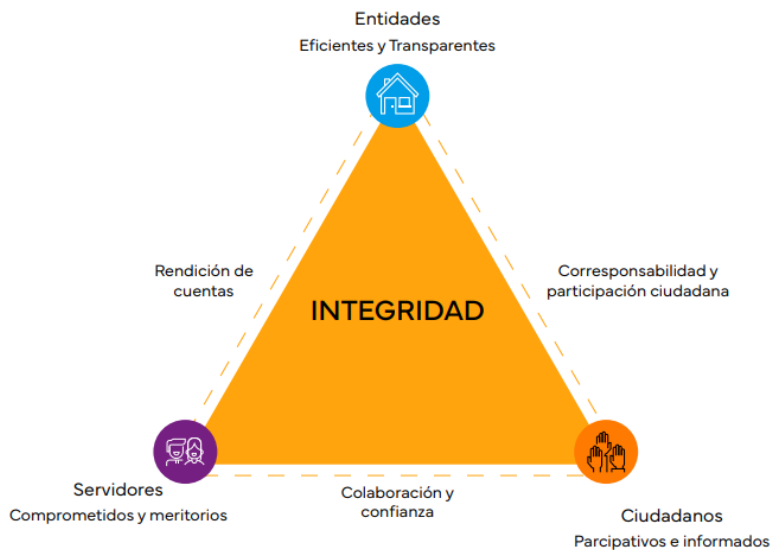
CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El objetivo del Código de Integridad es fomentar una cultura de ética y transparencia entre los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, alineando sus acciones con los valores esenciales de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, reflejándose en la mejora de la calidad en la prestación de servidores y en el fortalecimiento de la confianza de los ciudadanos en la Entidad.

Figura 3.

Triangulo de la Integridad Pública.





Nota. Tomado del “Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión” (DAFP, 2023, p. 24).

GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (ME-GCH-P-025)

El objetivo del Procedimiento de Gestión de Conflictos de Intereses es establecer directrices para identificar, prevenir y gestionar posibles conflictos de interés que puedan surgir en el curso de sus actividades en la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

Figura 4.
Cuadro de Intereses.

Función Pública

Cónyuge o compañero o compañera permanente

	PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO	CUARTO GRADO
GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD	Padres	Abuelos/as	Bisabuelos/as	Tatarabuelos/as
		Nitos/as	Bisnietos/as	Tataranietos/as
	Hijos/as	Hermanos/as	Tíos/as	Primos/as
			Sobrinos/as	Tíos-abuelos

GRADOS DE PARENTESCO POR AFINIDAD

PRIMER GRADO

SEGUNDO GRADO

Padres del cónyuge	Abuelos/as del cónyuge
Hijos/as del cónyuge	Nitos/as del cónyuge
	Hermanos/as del cónyuge

GRADOS DE PARENTESCO CIVIL

PRIMER GRADO

Padres adoptantes
Hijos (as) adoptado (as)

Socios de hecho o de derecho del servidor público

Nota. Tomado de “Conflicto de Interés - Ciclo de Capacitaciones 2024” Función Pública.





DIAGNÓSTICO

La Alcaldía Distrital de Santa Marta anualmente lleva a cabo un proceso de análisis de los diferentes aspectos de la Entidad con el objetivo de identificar las áreas de mejora en la apropiación de los valores del Código de Integridad y las prácticas cotidianas que favorezcan la transparencia, la prevención de los conflictos de interés y el rechazo individual y colectivo a todas aquellas prácticas orientadas a la corrupción.

Para lo cual, adopta los siguientes elementos de evaluación:

1. Encuesta de percepción de integridad.
2. Autodiagnóstico de la Política de Integridad.
3. Medición de Desempeño Institucional (MDI).
4. Revisión documental.

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

COMPROMISO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
Cultura Organizacional Incluyente	Crear un Banco de ideas para brindar aportes, experiencia y perspectivas que beneficien a un clima laboral incluyente y buenas prácticas	Capital Humano Despacho del Alcalde
	Implementar caja de Herramienta de la política de Integridad del MIPG.	
Equidad de Género	Capacitaciones sobre igualdad de género y eliminación de sesgos. Cumplimiento a la ley 581 del 2000 -Ley de cuota.	Secretaría de la Mujer
Transparencia y Rendición de Cuentas	Canales de comunicaciones, foros y mesas de rendición.	Oficina de Comunicaciones Estratégicas
	Difusión del Código de Integridad.	





Legalidad y Ética	Realizar evaluación a los funcionarios y anexar a la hoja de vida.	Oficina de Comunicaciones Estratégicas TIC
Prevención de la Corrupción	A través de los canales difundir cuales son los mecanismos para reportar actos de corrupción.	Comité de Gestores de Integridad
Clima Laboral Respetuoso	Desarrollar y aplicar normas estrictas contra el acoso y la discriminación, acompañadas de protocolos de denuncia y seguimiento. Incluir en las Capacitaciones temáticas relacionadas con el clima laboral respetuoso a cargos directivos que fortalezcan el respeto y la colaboración.	Capital Humano Bienestar
Participación Ciudadana	Actas de concertación.	Secretaría de Planeación
	Consulta Ciudadana.	
Mejora en la Atención al Ciudadano	Capacitación en atención al ciudadano.	Oficina Atención al Ciudadano Comité de Gestores de Integridad
	Clientes ocultos.	

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Se establecen los siguientes indicadores con el fin de realizar la medición de la estrategia de implementación de la Política de Integridad.

Tabla 2.

Indicadores de seguimiento de la Implementación de la Política de Integridad.





INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	META
Cobertura	No. de funcionarios y contratistas que asistieron a las actividades de Implementación / No. total de servidores públicos.	Anual	100%
Cumplimiento	No. de actividades desarrolladas / No. de Actividades programadas.	Anual	100%
Impacto	Test de apropiación del Código de Integridad y prácticas internas de transparencia. <i>*Obligatorio*</i>	Anual	68%

Nota. Adaptado de "Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión" Función Pública.

SEGUIMIENTO

El seguimiento de las acciones de implementación del Código de Integridad le corresponde al Comité de Gestores de Integridad de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN CAMBIOS DE CONTENIDO
1		Elaboración y aprobación de documento.





APROBACIÓN

CARLOS ALBERTO PINEDO CUELLO	Original firmado
ALCALDE	
Aprobó CLAUDIA MARCELA CUELLO	Original firmado
SECRETARIO GENERAL	
Revisó MARIA VICTORIA SABOGAL NEGRINIS	Original firmado
DIRECTORA DE CAPITAL HUMANO	
Revisó JUAN DAVID VELASQUEZ	Original firmado
DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO	
Elaboró ANA MARRIAGA JARABA	Original firmado
ASESORA EXTERNA DE SECRETARÍA GENERAL	
Elaboró LUIS E. HERRERA ESCORCIA	Original firmado
T.A. DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO	





REFERENCIAS

DAFP. (2018, Julio 24). *Detalle publicación - EVA*. Detalle publicación - EVA - Función

Pública. https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34268003

DAFP. (s.f.). *¿A qué se refiere la lucha contra la corrupción?* Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/cursos/curso-integridad/recurso/media/cont1/cont1.html>

DAFP. (s.f.). *Conflictos de Interés - Ciclo de Capacitaciones del Empleo Público*.

YouTube- Función Pública. <https://www.youtube.com/live/MzdqKMHEcXM>

DAFP. (s.f.). *¿Entonces qué es la transparencia en el contexto de la función pública?*

Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/cursos/curso-integridad/recurso/media/cont2/cont2.html>

DAFP. (s.f.). *Integridad y Transparencia - EVA*. Función Pública.

<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/integridad-y-transparencia>

DAFP. (s.f.). *MIPG - MIPG*. Función Pública.

<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

USAID. (2003). *Gestión ética para entidades públicas*. IMPRESOL.

https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00T4C8.pdf





ALCALDÍA DE SANTA MARTA

Distrito Turístico, Cultural e Histórico

Secretaría General

Dirección de Capital Humano

WWW.SANTAMARTA.GOV.CO



SECRETARÍA GENERAL

Calle 14 No. 2 - 49, Palacio Municipal
direccion.capitalhumano@santamarta.gov.co
(605) 4209600 Ext. 1206