



INFORME DE CAPACITACIÓN

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

Conflicto de intereses, inhabilidades e incompatibilidades y código de integridad y buen gobierno.

Fecha: 02 de diciembre de 2025.

Convocatoria:

“Invitación a participar de la Capacitación virtual por Zoom sobre Política de Integridad y Conflicto de Intereses

Fecha: 02 de diciembre de 2025

Hora de inicio: 09:0 a.m.

Enlace web, link o url de la reunión por Zoom:

<https://zoom.us/j/6941435407>

ID de reunión: 694 143 5407

Código de acceso: Chapa2025#”

Asistentes: 58 personas conectadas, según constancia de registro de asistencia digital. (Se adjunta matriz de asistencia)

Link video YouTube: Taller virtual Política integridad 02-dic-2025

https://youtu.be/K24l_NlcaSA

1) PARTE 1 - Conflicto de intereses, inhabilidades e incompatibilidades.

TEXTO CAPACITACIÓN

CONFLICTOS DE INTERÉS – Artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 -CDU-

La moralidad administrativa y la transparencia en la acción del Estado.

***DEFINICIÓN: ***

“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus



parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.”

En Sentencia del Consejo de Estado, Sección II, radicado 11001-03-25-000-2012-00679-00(2360/12) de 2018, fijó los elementos para su configuración:

"(i) Se debe tratar de servidor público (ii) Debe tener interés particular y directo él, sus familiares dentro de los grados que señala la norma o su socio o socios de hecho o de derecho, en un determinado asunto, para su regulación, gestión, control o decisión. (iii) Que ese interés prevalezca sobre el interés propio de la función pública, que es el interés general; y (iv) Que no se declare impedido para actuar en ese asunto".

¿cuándo se presenta? *

Ocurre entonces cuando se tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto por parte de alguno de los siguientes sujetos:

- Cónyuge o compañero o compañera permanente del servidor público.
- Parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, civil o de crianza del servidor público.
- Socios de hecho o de derecho del servidor público

¿cómo se tipifican?

Cuando se presentan las siguientes situaciones:

• Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación	• Recomendación
• Curador o tutor del interesado	• Relación contractual o de negocios
• Relación con las partes	• Heredero o legatario
• Amistad o enemistad	• Dávivas
• Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	• Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas
• Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente	• Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación



• Denuncia penal o disciplinaria	• Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso
• Acreedor/ deudor	• Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado
• Antiguo empleador	
• Lista de candidatos	

¿cómo declararme impedido?

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido

- 1.- Advertir la situación tan pronto la conozca.
- 2.- Presentar un escrito al superior jerárquico explicando las razones del conflicto.
- 3.- Una vez declarado, no ejercer ninguna acción de regulación, gestión, control, supervisión o decisión del asunto.

En especial, seguir el siguiente paso a paso definido por la función pública:

- El servidor público o contratista deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses.
- Luego, deberá declarar el conflicto de intereses ante el superior jerárquico para lo cual puede utilizar el formato de declaración de conflictos de intereses.
- Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.
- Para declarar el impedimento por estar en una situación de conflicto de intereses, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la situación un escrito a su jefe o superior inmediato a través del formato de declaración situacional. En caso de no tener jefe o superior inmediato, debe presentar la declaración ante el representante legal de la entidad.
- Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento.

NOTA: En caso de que se acepte que hay conflicto, deberá, además, determinar el servidor público se encargará de asumir, en remplazo, la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de intereses.



¿cómo prevenirlo?

La Ley 2013 de 2019 -Ley de Transparencia- *OBLIGA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS, incluidos contratistas, que ejerzan función pública a registrar y publicar:

1.- Declarar sus posibles conflictos de intereses, bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios, y los entes de control y la ciudadanía pueden consultar y usar esta información, así como las entidades que podrán hacer la gestión preventiva correspondiente EN EL APLICATIVO POR LA INTEGRIDAD PÚBLICA.
<https://www1.funcionpublica.gov.co/fdci/>

2.- Registro de Conflicto de Intereses. Aquí se deben registrar los intereses privados y de sus allegados para que puedan ser consultados.

¿Qué consecuencias derivó sino atiendo mi deber?

1.- Deriva una falta disciplinaria grave.

2.- Puede encaminar sanciones como la destitución, la suspensión o inhabilidad para ejercer cargos públicos.

3.- Puede consolidarse una responsabilidad penal.

RECUERDE: el conflicto de intereses no es lo mismo que corrupción, es un riesgo de corrupción o disciplinario, pero si, el servidor público o contratista actúan movidos por su interés particular en provecho propio, y no se declaran impedidos, este se convierte en un hecho de corrupción.

***Si desea mayor información, consulte la guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2, Dirección de Participación, Transparencia y Servicios Ciudadano, julio 2019.**

DAFP: Ver:

<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>

VER: HOJAS DE COMENTARIOS RELACIONADOS

INHABILIDAD E INCOMPATIBILIDAD* – Artículo 40 y ss de la Ley 1952 de 2019 -CDU-

1) FUNDAMENTO NORMATIVO

El régimen de inhabilidades e incompatibilidades tiene sustento constitucional, fijados por el constituyente en los artículos **122, 126 y 179** de la Constitución Política, que buscan asegurar el correcto desempeño de la función pública, protegiendo los siguientes principios:



1. **Moralidad y Transparencia:** Evitar que intereses privados primen sobre el interés público. Ej.. CONTRATISTA \$
2. **Idoneidad:** Asegurar que quienes acceden a cargos tengan las condiciones éticas y jurídicas. Ej..DPLOMAS FALSOS PARA ACREDITAR EXPERIENCIA
3. **Independencia:** Prevenir el ejercicio simultáneo de actividades que generen conflictos. Ej..POLITICA

En el contexto del **Código General Disciplinario (CGD)**, tipifica su violación como Falta Gravísima (Artículos 52 y 56 del CGD), y se encuentra sustentado en el artículo 40 y subsiguientes

2) QUÉ ES EL RÉGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

Es el pilar fundamental en la lucha contra la corrupción y la promoción de la transparencia en Colombia. Por lo tanto, el Código General Disciplinario las incorpora como faltas gravísimas cuando se incumplen, asegurando que su violación tenga la consecuencia sancionatoria más severa dentro del derecho disciplinario. Además, promueve que, dentro de la garantía de la función pública el sujeto disciplinable deberá respetar las prohibiciones y acatar “el régimen de inhabilidades, incompatibles, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las Leyes.” (Artículo 23 CGD).

3) ¿QUÉ SON Y QUÉ TIPOS EXISTEN?

3.1. INHABILIDADES:

Una Inhabilidad es una prohibición o requisito negativo establecido por la Constitución o la ley que impide a una persona ser nombrada, elegida o permanecer en un cargo público. Existen dos tipos:

TIPO DE INHABILIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL
Inhabilidades Derivadas de Sanción - Artículos 43 y 52, Numeral 1° del CGD	Haber sido sancionado disciplinaria, penal o fiscalmente. La sanción se aplica a faltas gravísimas cometidas a título de dolo o culpa gravísima. Por ejemplo:
	1) Destitución e Inhabilidad General: Prohíbe ejercer la función pública por un tiempo determinado (ej. 10 a 20 años).
	2) Declaratoria de Responsabilidad Fiscal: Impedimento para ejercer cargos públicos.
Ejemplo 1:	Un alcalde que es destituido e inhabilitado por 15 años por participar en un contrato sin cumplimiento



TIPO DE INHABILIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL
	de requisitos esenciales. Durante ese tiempo, no puede ser elegido congresista ni nombrado director de una entidad pública.
Ejemplo 2:	Un exdirector de un departamento administrativo fue destituido e inhabilitado por 12 años por presuntamente direccionar un proceso de licitación. El servidor no puede presentarse ni posesionarse como secretario de Despacho en otra Gobernación, ni como Subgerente de una Empresa Social del Estado (ESE) durante el término de la sanción.
Ejemplo 3:	Un exconcejel fue sancionado con destitución e inhabilitación por 15 años por participar en la votación de un proyecto que beneficiaba directamente a su cónyuge. Dicha persona queda inhabilitada para ser candidato a la Asamblea Departamental o para ser nombrado Personero Municipal mientras la inhabilitación esté vigente.
Inhabilidades por conexión Penal y Fiscal - Artículo 42 numeral 1° y numeral 2°, artículo 56 numeral 2° del CDU	Hallarse en estado de interdicción judicial o inhabilitado por sanción a causa de una declaratoria de responsabilidad fiscal con fallo ejecutivo por la CGR o penalmente con pena privativa de la libertad por delito doloso, salvo delitos políticos o culposos, por la FGN.
Ejemplo 1:	Un exgobernador con fallo de la Contraloría que lo obliga a pagar una suma por detrimento patrimonial queda inhabilitado para ocupar cargos públicos, mientras persista su inclusión en el Boletín de responsables Fiscales.
Ejemplo 2:	Un servidor público condenado por Peculado por Apropiación no puede acceder a ningún cargo público, incluso después de cumplir la pena.
Ejemplo 3:	Un exfuncionario del Fondo de Vivienda fue condenado fiscalmente por detrimento patrimonial al perderse recursos destinados a subsidios. Si esta persona intenta postularse a un cargo de jefe de Planeación o Gerente de Tesorería, la entidad de



TIPO DE INHABILIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL
	control verificará el Boletín de responsables Fiscales, impidiendo su posesión.
Inhabilidades Específicas	Aquellas señaladas por la Constitución y la ley para cargos específicos (ej. parentesco, contratación previa con el Estado, etc.).
Inhabilidades Sobrevivientes	Son aquellas que se configuran una vez la persona está ejerciendo el cargo o la función pública. Si esto ocurre, el servidor público o el particular debe dar a conocer la situación inmediatamente para que se proceda a la separación del cargo o función - Artículo 41 de la Ley 1952/1.

3.2. INCOMPATIBILIDADES

Las incompatibilidades son prohibiciones que recaen sobre el servidor público para que, mientras ejerce su función, no pueda realizar otras actividades o mantener ciertas relaciones que puedan comprometer su dedicación, independencia o probidad.

TIPO DE INCOMPATIBILIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL
Incompatibilidad de Ejercicio o de Contratación con la Administración - Artículo 39, Numeral 1 del CGD)	Prohíbe a los servidores públicos celebrar contratos con entidades públicas o privadas que administren, manejen o inviertan fondos públicos, salvo las excepciones legales.
Ejemplo 1:	El subdirector Financiero de una Corporación Autónoma Regional (CAR) constituye una empresa de consultoría ambiental que celebra un contrato de prestación de servicios con otra entidad del orden territorial. - El subdirector ejerció actividades incompatibles con su cargo (ser socio o representante legal de una empresa que contrata con el Estado) y sería destituido. (Artículo 56, numeral 3° del CGD)
Incompatibilidad con el Ejercicio de la Abogacía - Artículo 29 de la	Generalmente, los servidores públicos no pueden ejercer la abogacía, salvo en causa



TIPO DE INCOMPATIBILIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL
Ley 1123 de 2007 y Leyes Especiales, como el Decreto Ley 196 de 1971 (Estatuto de la Abogacía)	propia o de parientes. No obstante, la restricción busca la dedicación total al servicio público y evitar el tráfico de influencias.
Ejemplo 1:	Un profesional universitario que trabaja en la Secretaría de Educación no puede litigar en procesos penales o civiles, ni siquiera en el mismo municipio, pues esto es incompatible con su cargo público.
Ejemplo 2:	Un profesional universitario de la Secretaría de Infraestructura, en sus horas libres, acepta ser apoderado en un proceso de restitución de tierras contra particulares. - Aunque no litigue contra la entidad que lo contrató, el ejercicio profesional (diferente a las excepciones legales) es incompatible con el servicio público y puede ser sancionado.
<u>Incompatibilidad por prohibición de ejercicio simultáneo</u>	Generalmente prohíben desempeñar dos o más cargos públicos a la vez, salvo excepciones constitucionales o legales.
<u>Incompatibilidad por restricción de actividad privada</u>	Limitan el ejercicio de profesiones u oficios o la participación en sociedades y contratos, mientras se está en el servicio.
<u>Incompatibilidad por extensión de incompatibilidades</u>	Se extienden, en los términos previstos en la ley, a ciertos familiares del servidor público.

4) LA VIOLACIÓN DEL RÉGIMEN CONSTITUYE FALTA GRAVÍSIMA.

La inobservancia constituye una falta disciplinaria, pues, de conformidad con el CDG su desconocimiento no es un simple error administrativo, sino una conducta tipificada como Falta Gravísima.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO	IMPLICACIÓN DIRECTA
Inhabilidades, Incompatibilidades, Impedimentos y Conflicto de Intereses - Artículo 56 de la Ley 1952 de 2019.	Constituyen una falta gravísima si se incurre en:
	1. Omitir la declaración de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses.
	2. Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona a sabiendas de que concurre causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses.
	3. Ejercer funciones o actividades legalmente incompatibles con la calidad de servidor público.

Las siguientes conductas prohibidas en el artículo 56 del CGD están aparejadas en ejemplos que constituyen falta gravísima:

Conducta Tipificada - prohibición	Implicación Jurídica	Ejemplos de Falta Gravísima
Nombrar, designar, elegir o postular a un Inhabilitado – Numeral 2°	Intervenir en el nombramiento de un inhabilitado, a sabiendas de la causal.	Un jefe de talento humano que nombra a un profesional que figura en el Boletín de responsables Fiscales de la Contraloría, ignorando o evadiendo la verificación de antecedentes o El alcalde firma el decreto de nombramiento de un secretario, a pesar de que el informe de la Oficina de Control Interno y la Dirección de Talento Humano advirtió que la persona estaba inhabilitada por condena penal vigente.
Ejercer funciones Incompatibles – Numeral 3°	Asumir o desempeñar funciones o actividades legalmente incompatibles.	Un concejal que, al mismo tiempo, actúa como apoderado en un proceso judicial contra el municipio que lo eligió (incompatibilidad por conflicto de intereses y ejercicio profesional) o Un Gerente de una Empresa Industrial y



Conducta Tipificada - prohibición	Implicación Jurídica	Ejemplos de Falta Gravísima
		Comercial del Estado (EICE) acepta un cargo como miembro de la Junta Directiva de una sociedad comercial con ánimo de lucro que compite directamente con la EICE, violando el régimen de dedicación y lealtad.
Omitir la declaración de Inhabilidad Sobreviviente – Numeral 1°	Ocultar la existencia de la causal que le impide continuar en el cargo.	El Juez es notificado de una condena penal por injuria y calumnia (delito doloso) mientras ejerce su cargo, pero no informa a su superior para que proceda a la separación inmediata, intentando continuar en funciones.

5) CLASES Y LÍMITE DE LAS SANCIONES – Artículo 48 del CGD.

El disciplinable está sometido a las siguientes sanciones con destitución e inhabilidad:

- ✓ Entre 10 a 20 años para faltas gravísimas dolosas.
- ✓ Entre 8 a 10 años por faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.

El disciplinable está sometido a las siguientes sanciones con suspensión en el ejercicio del cargo:

- ✓ Entre 3 a 18 meses e inhabilidad especial por el mismo tiempo para las faltas graves dolosas.
- ✓ Entre 1 a 12 meses para faltas graves culposas.

Otras generales:

- ✓ Multa de 10 a 180 días de salario devengado para la fecha de los hechos, para las faltas leves dolosas.
- ✓ Amonestación escrita para faltas leves culposas.

JAMÁS OLVIDE: La configuración de estas faltas, al ser gravísimas, genera la imposición de sanciones severas por violentar los principios de **moralidad e interés general**, como lo son **la Destitución del cargo e Inhabilidad General para ejercer la función pública.**

TENGA EN CUENTA:

Los sujetos disciplinables son:

- ✓ **Servidores Públicos:** En todos los órdenes y ramas del poder público.



- ✓ **Particulares:** Cuando ejercen funciones públicas, cumplen labores de interventoría o supervisión de contratos estatales, o administran recursos públicos. El CGD en el Libro III integra un régimen propio para estos respecto a las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses.

Falta Disciplinaria: Es la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en la ley que conlleve el incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, violación del régimen de prohibiciones, **inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses**.

PREGUNTAS PARTE 1:

- i. MARÍA ALEJANDRA RIVERA ¿EXISTE UNA SANCIÓN POR OMISIÓN AL DENUNCIAR UN PROFESIONAL PRESENTÓ UN DIPLOMA FALSO? RESPUESTA, SI, las consecuencias no solo son disciplinarias sino también penales, máxime que, todo servidor público tiene la obligación de denunciar las presuntas comisiones de delitos que infrinjan el ámbito de lo penal.
- ii. ¿Existen algunos montos para dar sanciones por inhabilidades e incompatibilidades por apropiarse de recursos públicos? RESPUESTA, SI, recuerden que los Servidores Públicos responden fiscalmente ante la Contraloría General de la República por la indebida apropiación del recurso público, disciplinariamente ante la Procuraduría General o las Oficinas de Control Disciplinario por incumplir los derechos y deberes reglados en el CDU y penalmente ante la Fiscalía General de la Nación (Dolo, Culpa), los montos dependen de la conducta, pueden ser de tipo económico, sanción con inhabilidad o destitución.
- iii. ¿Hasta dónde puede ser responsable un servidor público en el régimen de inhabilidades e incompatibilidades si actuó a través de la buena fe? La buena fe no exime de responsabilidad, debe probarse esa buena fe a través de las eximentes de responsabilidad.
- iv. ¿Hasta qué grado de consanguinidad se genera inhabilidad? RESPUESTA: cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

2) PARTE 2 - código de integridad y buen gobierno.

TEXTO CAPACITACIÓN

¿Qué es el Código de Integridad y Buen Gobierno?

El **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** es el organismo rector y promotor de este Código en la Rama Ejecutiva del poder público en Colombia.

El Código de Integridad y Buen Gobierno es una guía de comportamiento para los servidores públicos y colaboradores del Estado colombiano. Su objetivo principal es fomentar una cultura de integridad en el ejercicio de la función pública, alineando el





actuar de los funcionarios con los más altos estándares éticos, morales y de transparencia, y garantizando que las decisiones se tomen siempre en pro del interés general.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL, 2022, definió la Integridad como la barrera de la corrupción – Es una característica personal en toda nuestra vida diaria, no es sólo mientras cumplo horario laboral, es el reflejo del tipo de persona que es. Ley 2016 de 2020 implementación obligatorio del código de integridad en el servicio público y CONPES 4070 de 2021 se promueve enfoque de estado abierto.

Es una herramienta de cambio cultural impulsada, entre otras entidades, por la Función Pública, que busca que los servidores públicos se sientan orgullosos de su rol y trabajen con un sentido de vocación y compromiso.

Principios de Integridad

El Código se basa en un conjunto de valores o principios fundamentales que orientan la conducta de los servidores públicos. Estos suelen resumirse en los siguientes:

Principio	Definición Central
Honestidad	Actuar siempre con fundamento en la verdad , cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general.
Respeto	Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas , sin importar su condición, sin discriminación, grosería o prejuicios.
Compromiso	Asumir el rol de servidor público o contratista con vocación de servicio , cumpliendo las promesas del Estado.
Diligencia	Cumplir las funciones y responsabilidades asignadas de la mejor manera posible , con atención, prontitud y eficiencia, optimizando los recursos del Estado.
Justicia	Actuar con imparcialidad , garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Estrategias y Acciones (El "Lo Que Hago" y el "Lo Que No Hago")

Para materializar los principios, el Código establece guías concretas de comportamiento. A continuación, se presentan ejemplos de las acciones esperadas (Lo Que Hago) y las que deben evitarse (Lo Que No Hago).



Principio	Ejemplo de LO QUE HAGO (Acción)	Ejemplo de LO QUE NO HAGO (Estrategia de Prevención)
Honestidad	Decir siempre la verdad, incluso al cometer errores.	No aceptar incentivos, favores o beneficios que interfieran en la toma de decisiones. No usar recursos públicos para fines personales.
Respeto	Atender con amabilidad , igualdad y equidad a todas las personas.	Nunca actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente.
Compromiso	Escuchar, atender y orientar a quien necesite información o guía en un asunto público.	No pensar que el trabajo como servidor es un "favor" a la ciudadanía; es un deber.
Diligencia	Usar responsablemente los recursos públicos.	No postergar decisiones o actividades que den solución a problemáticas ciudadanas. No malgastar recursos.
Justicia	Tomar decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación .	No favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados.

A continuación, se detalla la información, siguiendo la estructura de "**Lo Que Hago**" (guías concretas de comportamiento positivo) y "**Lo Que No Hago**" (guías de comportamiento a evitar), extraída de los lineamientos de Función Pública:

Guías Concretas de Comportamiento (Función Pública)

El Código de Integridad, promovido por la Función Pública, busca ser una guía, un "sello e ideal" del comportamiento y actuación de los servidores públicos, basándose en los cinco valores centrales:

1. Honestidad (Actuar con rectitud y verdad, priorizando el interés general)

Lo Que Hago (Guía Positiva)	Lo Que No Hago (Guía a Evitar)
Siempre digo la verdad , incluso cuando cometo errores, ya que esconderlos no es correcto.	No acepto incentivos, favores, regalos o cualquier otro beneficio que me ofrezcan personas o grupos interesados en un proceso de toma de decisiones.
No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos	No uso recursos públicos (tiempo de jornada laboral, elementos, bienes) para



Lo Que Hago (Guía Positiva)	Lo Que No Hago (Guía a Evitar)
en un proceso, porque debe prevalecer la igualdad de condiciones.	finés personales relacionados con mi familia, estudios o pasatiempos.
Si tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes de la entidad.	No soy descuidado con la información a mi cargo , ni con su gestión.

2. Respeto (Reconocer, valorar y tratar dignamente a todas las personas)

Lo Que Hago (Guía Positiva)	Lo Que No Hago (Guía a Evitar)
Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación (ciudadanos o compañeros), sin importar su condición.	Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente bajo ninguna circunstancia.
Soy amable todos los días , ya que esa es la clave.	Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
Escucho y propicio escenarios de diálogo y concertación.	No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

3. Compromiso (Disposición permanente para comprender y resolver las necesidades)

Lo Que Hago (Guía Positiva)	Lo Que No Hago (Guía a Evitar)
Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas (empatía).	Nunca trabajo con una actitud negativa.
Escucho, atiendo y oriento a quien necesite información o guía en algún asunto público.	No llego a pensar que mi trabajo es un "favor" que le hago a la ciudadanía, sino un compromiso y un orgullo.
Presto un servicio ágil, amable y de calidad , manteniéndome atento y sin distracciones al interactuar.	No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afecten la igualdad y la libertad de las personas.



4. Diligencia (Cumplir las responsabilidades de la mejor manera, optimizando recursos)

Lo Que Hago (Guía Positiva)	Lo Que No Hago (Guía a Evitar)
Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. (Lo público es de todos y no se desperdicia).	No malgasto ningún recurso público.
Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral.	No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo.
Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público.	No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.
Soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros.	No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos.

5. Justicia (Actuar con imparcialidad, garantizando derechos sin discriminación)

Lo Que Hago (Guía Positiva)	Lo Que No Hago (Guía a Evitar)
Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables, no en presunciones.	No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.	Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.
Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.	No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afecten la igualdad y la libertad de las personas.

Ejemplos de Implementación de la Política





La implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno no se limita a un documento; requiere estrategias activas:

1. Formación y Pedagogía:

- **Ejemplo:** Realizar talleres y capacitaciones constantes con todos los funcionarios sobre los valores del Código, utilizando casos de estudio y dilemas éticos. La Función Pública ha desarrollado módulos y material pedagógico para esto.

2. Manejo de Conflictos de Interés:

- **Ejemplo:** Establecer un mecanismo claro y obligatorio para que los servidores públicos **reporten oportunamente** y por escrito cualquier situación en la que sus intereses personales (directos o indirectos) puedan entrar en conflicto con el interés general.

3. Transparencia y Rendición de Cuentas:

- **Ejemplo:** Implementar sistemas de información visibles a la ciudadanía y realizar **jornadas de Rendición de Cuentas** periódicas y abiertas, donde se expliquen las decisiones y el uso de los recursos.

4. Canales de Denuncia:

- **Ejemplo:** Crear y promocionar una **Línea de Denuncias - Anticorrupción** confidencial y segura para reportar actos contrarios a la integridad y el buen gobierno, asegurando la protección del denunciante.

El Código de Integridad y Buen Gobierno es una estrategia innovadora de cambio cultural en la gestión pública colombiana.

Puedes encontrar más información en el video sobre Código de Integridad - YouTube. Este video explica de forma clara el Código de Integridad, sus valores y las acciones asociadas a cada uno. <https://www.youtube.com/watch?v=-2H5AXs5Q9o>

La incidencia del **Código de Integridad** dentro del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** es **central y estructurante**. El Código no es un documento aislado, sino una **herramienta clave** para la implementación de una de las políticas fundamentales del MIPG.

El Código de Integridad como Instrumento del MIPG

El **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** es el marco de referencia que tienen las entidades públicas colombianas para **dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión**, buscando generar resultados que satisfagan las necesidades ciudadanas.

La relación entre el Código de Integridad y el MIPG se da de la siguiente manera:



1. El Código es el Instrumento Principal de la Política de Integridad

El MIPG se estructura en **siete dimensiones** de la operación institucional. El Código de Integridad se ubica como el **instrumento esencial** para materializar la **Política de Integridad Pública** dentro de la **Dimensión 2: Talento Humano**.

- **MIPG Busca:** Fortalecer el **liderazgo** y el **talento humano** bajo los principios de **integridad** y legalidad.
- **Código de Integridad Aporta:** Define las **pautas mínimas de comportamiento** (los cinco valores y sus "Lo que hago" / "Lo que no hago") que guían la conducta de los servidores públicos, asegurando que la gestión del talento esté enmarcada en la ética y la transparencia.

2. Fundamento para el Logro de Objetivos

El MIPG establece como uno de sus objetivos **Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo principios de integridad y legalidad**. Si los servidores públicos no actúan con **honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia** (los valores del Código), es imposible alcanzar los resultados de **eficiencia, transparencia y calidad** que el MIPG persigue.

En esencia: El MIPG define *qué* hacer (gestión para resultados) y el Código de Integridad define *cómo* hacerlo (actuando con ética y moralidad).

DIMENSIONES CLAVE DEL MIPG - Incidencia Operativa del Código en el MIPG

La incidencia del Código de Integridad se ve reflejada en la gestión diaria y en las herramientas de seguimiento del Modelo:

Aspecto MIPG	Incidencia del Código de Integridad
Planeación Institucional	Los valores del Código deben articularse en la misión, visión y principios de la entidad, asegurando que los planes y programas se diseñen bajo una perspectiva de interés general y anticorrupción .
Gestión de Riesgos	El Código funciona como una estrategia de prevención que ayuda a identificar y mitigar riesgos asociados a la corrupción y a la falta de transparencia, ya que establece los límites claros de la conducta.
Control Interno	El Código proporciona los criterios éticos que el control interno debe monitorear. Las auditorías y seguimientos evalúan qué tan



Aspecto MIPG	Incidencia del Código de Integridad
	alineada está la gestión de la entidad y el comportamiento de sus funcionarios con estos valores.
Medición de Desempeño	La Función Pública, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) , mide el avance de las entidades en la implementación de las políticas del MIPG, incluyendo la de Integridad. El nivel de apropiación y cumplimiento del Código (por medio de mediciones y encuestas internas) es un indicador clave de la gestión institucional.

La incidencia del **Código de Integridad** dentro del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** es **central y estructurante**. El Código no es un documento aislado, sino una **herramienta clave** para la implementación de una de las políticas fundamentales del MIPG.

El Código de Integridad como Instrumento del MIPG

El **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** es el marco de referencia que tienen las entidades públicas colombianas para **dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión**, buscando generar resultados que satisfagan las necesidades ciudadanas.

La relación entre el Código de Integridad y el MIPG se da de la siguiente manera:

1. El Código es el Instrumento Principal de la Política de Integridad

El MIPG se estructura en **siete dimensiones** de la operación institucional. El Código de Integridad se ubica como el **instrumento esencial** para materializar la **Política de Integridad Pública** dentro de la **Dimensión 2: Talento Humano**.

- **MIPG Busca:** Fortalecer el **liderazgo** y el **talento humano** bajo los principios de **integridad** y legalidad.
- **Código de Integridad Aporta:** Define las **pautas mínimas de comportamiento** (los cinco valores y sus "Lo que hago" / "Lo que no hago") que guían la conducta de los servidores públicos, asegurando que la gestión del talento esté enmarcada en la ética y la transparencia.

2. Fundamento para el Logro de Objetivos

El MIPG establece como uno de sus objetivos **Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo principios de integridad y legalidad**. Si los servidores públicos no actúan con **honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia** (los valores



del Código), es imposible alcanzar los resultados de **eficiencia, transparencia y calidad** que el MIPG persigue.

En esencia: El MIPG define *qué* hacer (gestión para resultados) y el Código de Integridad define *cómo* hacerlo (actuando con ética y moralidad).

PLANEACIÓN INSTITUCIONAL - Incidencia Operativa del Código en el MIPG

La incidencia del Código de Integridad se ve reflejada en la gestión diaria y en las herramientas de seguimiento del Modelo:

Aspecto MIPG	Incidencia del Código de Integridad
Planeación Institucional	Los valores del Código deben articularse en la misión, visión y principios de la entidad, asegurando que los planes y programas se diseñen bajo una perspectiva de interés general y anticorrupción .
Gestión de Riesgos	El Código funciona como una estrategia de prevención que ayuda a identificar y mitigar riesgos asociados a la corrupción y a la falta de transparencia, ya que establece los límites claros de la conducta.
Control Interno	El Código proporciona los criterios éticos que el control interno debe monitorear. Las auditorías y seguimientos evalúan qué tan alineada está la gestión de la entidad y el comportamiento de sus funcionarios con estos valores.
Medición de Desempeño	La Función Pública, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) , mide el avance de las entidades en la implementación de las políticas del MIPG, incluyendo la de Integridad. El nivel de apropiación y cumplimiento del Código (por medio de mediciones y encuestas internas) es un indicador clave de la gestión institucional.

Ejemplo Concreto

El Código de Integridad incluye la guía de **manejo de conflictos de interés**. Dentro del MIPG, esto se traduce en la obligación de las entidades de establecer **procedimientos claros** (parte de la Dimensión de Control) para que los servidores **declaren oportuna y públicamente** sus bienes, rentas y conflictos, garantizando así la **Integridad y Transparencia**.

El Código, al ser una **herramienta de cambio cultural**, busca que los servidores internalicen los valores de manera que la **integridad** sea el motor que impulse todo el engranaje del MIPG, fortaleciendo la confianza ciudadana y la legitimidad del Estado.



Para entender mejor la implementación y el trabajo continuo de la Función Pública con el Código de Integridad en el contexto de la gestión pública, te invito a ver el siguiente video: Capacitación Código de Integridad.
<https://www.youtube.com/watch?v=ah5wybZfVxg>

PARTICIPACIÓN CIUDADANA - Vínculos de la Participación Ciudadana con el Código

El Código de Integridad (y el Buen Gobierno en general) no establece directamente los mecanismos de participación (como audiencias públicas o consultas), ya que estos se rigen por leyes específicas (como la Ley 1757 de 2015). Sin embargo, sienta las **bases éticas y operativas** para que esa participación sea efectiva y significativa:

1. Transparencia y Honestidad (Base para la Vigilancia)

El principio de **Honestidad** exige a los servidores públicos actuar con verdad, transparencia y rectitud.

- **Incidencia en la Participación:** Cuando el servidor es honesto, facilita el **acceso a la información** y la **claridad en los procesos**. Esto es crucial para la participación ciudadana, ya que solo con información veraz y accesible, el ciudadano puede ejercer un **control social** informado sobre la gestión pública y la ejecución de recursos.

2. Respeto y Justicia (Base para el Trato Equitativo)

Los principios de **Respeto** y **Justicia** obligan a tratar a todos los ciudadanos con dignidad, equidad e imparcialidad, sin discriminación.

- **Incidencia en la Participación:** Estos valores aseguran que **todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades** de ser escuchados y de acceder a la toma de decisiones. Evitan el favoritismo o la manipulación de los mecanismos de participación en beneficio de grupos particulares.

3. Diligencia y Compromiso (Base para la Respuesta Efectiva)

El **Compromiso** implica vocación de servicio, y la **Diligencia** exige actuar con prontitud y eficiencia.

- **Incidencia en la Participación:** Estos principios garantizan que las **peticiones, denuncias, sugerencias e insumos** generados por la participación ciudadana sean atendidos de manera **oportuna y efectiva**, y no sean ignorados o demorados. El Buen Gobierno exige que la participación tenga un impacto real en la gestión.



4. Canales de Denuncia (Control Ciudadano)

Aunque no es un mecanismo de participación directa, la promoción de la integridad implica la creación de **canales de denuncia o reporte de faltas éticas y corrupción**.

- **Incidencia en la Participación:** Estos canales son un mecanismo de **control ciudadano** esencial. El Código promueve que los servidores públicos no solo se abstengan de cometer actos contrarios a la ética, sino que también **reporten** o **cooperen** en la denuncia de otros actos, fortaleciendo la capacidad de la ciudadanía para señalar irregularidades.

En resumen, el Código de Integridad es la **columna vertebral ética** que hace que el sistema de participación ciudadana no solo exista en el papel, sino que sea **efectivo, justo y confiable** en la práctica.

NOTA: La Alcaldía de Chaparral a través de la Resolución No 00001084 del 13 de noviembre de 2018 adoptó el código de integridad y de buen gobierno, del servicio público, y creó el Comité. Aquí pueden verlo: <https://www.chaparral-tolima.gov.co/Transparencia/BancoDocumentos/codigo-integridad-y-buen-gobierno-Alcaldia-Chaparral-Tolima-2018.pdf>

PREGUNTAS PARTE 2:

- FABIÁN TAPIAS. ¿Cómo manejar una situación que pueda afectar mis funciones por algún interés personal? RESPUESTA: Dependiendo del tipo de interés personal, no obstante, todos y todas debemos promover el interés general por encima de nuestros intereses, y tenemos 3 días para comunicar a nuestro superior jerárquico la situación.
- ¿Cómo puede un servidor público mostrar diligencia para optimizar los recursos del estado? RESPUESTA: La rendición de cuentas, los índices de medición y desempeño (FURAG), son insumos para mostrar cómo se administran los recursos de manera eficiencia, con economía en el gasto y eficiencia en la inversión. De ahí que, esto será el resultado en las auditorías que en control posterior la Contraloría Departamental del Tolima, porque si no se presentan hallazgos en el manejo del fisco público, es porque se está haciendo bien.
- ¿Qué papel desempeña la ciudadanía en la integridad pública? RESPUESTA: Toda, la participación ciudadana es fundamental para el cumplimiento de los principios y valores de la función pública, nos debemos a la comunidad. Recuerden los principios de justicia, respeto, equidad, diligencia.

Observaciones:





1. Se analizó la actividad realizada con la Dirección de Talento Humano, la Secretaría General y de Gobierno y la Oficina de Control Disciplinario Interno, respecto a las consultas derivadas durante el ejercicio y que fueron contestadas de manera oportuna, no encontrando ajustes a realizar frente a las inquietudes planteadas por los asistentes.

2. **¿Se identifico riesgos y controles frente a los conflictos de intereses en el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción?** Sí, e incluso, se hizo referencia a la construcción del componente programático del Programa de Transparencia y Ética Pública, el cual deberá complementarse con el Código de Integridad y Buen Gobierno, en los que se hizo especial énfasis atender los requerimientos que desde la Oficina de Control Interno se promueven para establecer los posibles riesgos anticorrupción. No obstante, no se logró determinar riesgos en específico, únicamente se enunciaron los controles para prevenir la ocurrencia del conflicto de intereses a partir de ejemplos.

3. **¿Se identificó las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias?** A partir del ejercicio, no se identificaron áreas con riesgos posibles de conflictos de intereses.

4. **¿Se diseñó un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos?** No, se hizo referencia a los canales de comunicación externos a través del grupo de las PQRSD adscrito a la Oficina de Comunicaciones, sin embargo, se explicó cuándo, cómo, qué hacer y en qué tiempo debe darse aviso ante la posible evidencia de incurrir en un conflicto de interés, teniendo como primera instancia al superior jerárquico del servidor público.

5. **¿Se realiza acciones de capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011?** Si, en todo el ejercicio explicativo de la capacitación se hizo referencia al Trámite que se debe surtir para el caso, no solo de los impedimentos y recusaciones, sino también, para las inhabilidades e incompatibilidades.

Evidencia de lo anterior, se expuso de manera directa e indirecta dentro del ejercicio de capacitación.

EDWIN LEONARDO AVILÉS GARCÍA