



ALCALDÍA  
DE PASTO



## Política de Integridad



## TABLA DE CONTENIDO

### Introducción

1. Marco Legal
2. Conceptos
3. Objetivo General
  - 3.1. Objetivos Específicos
4. Alcance
5. Antecedentes y resultados
6. Matriz operativa

## INTRODUCCIÓN

Siendo la ética y los valores una de las bases fundamentales en el comportamiento humano y siendo estela cara que representa a una institución ante la atención a la ciudadanía se realza la importancia de promover y articular un código de Integridad en la Alcaldía Municipal de Pasto, y teniendo como punto de referencia que la política de Integridad es uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación Y Gestión – MIPG, se hace de vital importancia promover dentro de los servidores públicos de la administración el concepto de Integridad y los valores que lo componen con el fin de lograr apropiación, orientando acciones que acompañen un ambiente de transformación enfocado a una atención y servicio integral, transparente y eficiente que luche en contra del conflicto de intereses, como primera línea para combatir la corrupción , generando un cambio cultural al interno de la administración, que se refleje en la percepción que los ciudadanos tienen frente a los funcionarios públicos.

Por tanto, el código de Integridad y su aplicación soportado en el artículo 1499 del 11 de septiembre de 2017 (11/09/2017) mediante el cual se reglamenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión desde el Departamento de Función Pública, se aplica durante la vigencia 2024 el proceso de socialización, medición intervención y seguimiento del Código de Integridad, teniendo en cuenta los resultados FURAG como soporte para el diseño e implementación de actividades específicas encaminadas a fortalecer una cultura institucional óptima.

Para la Alcaldía de Pasto lograr que los funcionarios de todas las dependencias, en todos los niveles establezcan de manera responsable y consciente la implementación de la política de Integridad en cabeza de la Subsecretaría de Talento Humano con la responsabilidad conjunta de los Gestores de Integridad quienes en cada oficina serán los encargados de liderar, inspirar, promover, educar y garantizar por medio del ejemplo continuo, motivando a los equipos de trabajo de cada dependencia a apropiar en su conducta los valores institucionales, reflejarlos en sus actividades diarias, funciones, labores y así lograr un cambio significativo en los funcionarios que la componen.

En este sentido la Política de Integridad de la Alcaldía de Pasto tendrá como objetivo consolidar los valores éticos de: Honestidad, Compromiso, Diligencia, Justicia, Respeto, Confianza, lealtad como los agentes de cambio que rigen el comportamiento de los funcionarios de la institución, los cuales se encuentran establecidos en el Código de Integridad de la entidad y que con un constante trabajo de sensibilización, socialización y trabajo en equipo interdisciplinario

transversal en la Alcaldía de Pasto, lograr una cultura organizacional que luche activamente ante el fenómeno de la corrupción.

La presente guía elaborada desde la Subsecretaría de Talento Humano contiene en su estructura el objetivo alcance, descripción de la política, marco de referencia, herramientas, definiciones, fases de implementación y anexos, establecidos en el presente documentados con el fin de tener una guía para la implementación, manejo y seguimiento de la política en la Alcaldía de Pasto.

## 1. MARCO LEGAL

**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 1083 de 2015** del Sector de Función Pública: "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"

**Decreto 830 de 2021:** Establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).

Directiva Presidencial 001 de 2022: Establece lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión.

**Ley 2195 de 2022:** Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

## 2. DEFINICIONES

**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<sup>2</sup>.

**Integridad pública:** 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<sup>3</sup>.

**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)

**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).

### 3. Objetivo General

Garantizar la socialización y conocimiento de la Política de integridad en trabajadores de la Administración municipal de Pasto.

#### 3.1. Objetivo Específicos

- Divulgar las acciones que se realizan en la Alcaldía Municipal de Pasto con respecto al proceso de renuncia o recusación del conflicto de interés.

#### **4. Alcance**

El Plan de la Política de Integridad de la Alcaldía de Pasto, inicia con el establecimiento de las actividades que dan cumplimiento a los objetivos establecidos (Plan Operativo) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Por consiguiente, aplica a la población de la Alcaldía de Pasto, de acuerdo con la normatividad establecida.

## 5. ANTECEDENTES Y RESULTADOS

### 5.1. Vigencia 2024

Una vez revisado el seguimiento realizado por la Oficina de Planeación y Gestión Institucional, quien realiza el seguimiento de los planes estratégicos que fueron establecidos a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), dentro de los cuales se encuentra la Política de Integridad, a la cual se realizaron dos (2) evaluaciones parciales o de seguimiento y una (1) evaluación final de cumplimiento donde se estableció el cumplimiento efectivo de las actividades o matriz operativa de cada política establecida por mencionado modelo.

En ese orden de ideas, la evaluación del plan en cuestión, el cual se compone de un total de doce (12) actividades las cuales obtuvieron un puntaje de 5 (CUMPLIDA), una (1) actividad con un puntaje de 3 (EN PROCESO) alcanzando finalmente un puntaje total EFICAZ reflejado en un 91.6% de cumplimiento.

### 5.2. Vigencia 2025

Una vez revisado el seguimiento realizado por la Oficina de Planeación y Gestión Institucional, quien realiza el seguimiento de los planes estratégicos que fueron establecidos a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), dentro de los cuales se encuentra la Política de Integridad.

En ese orden de ideas, para el año 2025 se planeó ejecutar un total de 11 actividades, entre las que se encontraba:

- Realizar el análisis los resultados del FURAG identificando las debilidades y fortalezas.
- Realizar diagnóstico de percepción y conocimiento por medio del pretest de percepción a todos los funcionarios públicos de la entidad.
- Identificar los medios de comunicación que promovieron el código de integridad.
- Comunicar los resultados de la prueba de percepción del servidor público.
- Establecer una línea de comunicación para que los colaboradores de la Alcaldía de Pasto puedan manifestar sus observaciones con respecto al código de integridad.
- Fortalecer las actividades pedagógicas, que permita la mayor divulgación

de los valores éticos.

- Mantener dentro del proceso de inducción y reincidencia el espacio que permita socializar la política de integridad.
- Realizar la revisión la guía de implementación de Código de Integridad para determinar la pertinencia y designación de grupo de apoyos y responsabilidades.
- Realizar la aplicación de un postest para medir el conocimiento del código de integridad por los funcionarios públicos.
- Socializar los resultados de la segunda aplicación, obtenidos de la implementación de la política de integridad teniendo en cuenta los resultados del pretest.
- Realizar la documentación de las buenas prácticas identificadas por la aplicación de la política de integridad.

Dando un cumplimiento del 100% de las actividades propuestas.

## 6. MATRIZ OPERATIVA

POLITICAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	QUÉ (ALTERNATIVAS DE MEJORA)	CÓMO (MEJORAS/TAREAS A IMPLEMENTAR)	QUIÉN (RESPONSABLE DE CADA TAREA)	CUÁNDO (FECHA PREVISTA PARA INICIAR Y TERMINAR CADA TAREA)	EVIDENCIAS
Integridad	Dar a conocer el proceso de conflicto de interés de la Alcaldía Municipal de Pasto	Establecer un espacio en la página web de la Alcaldía Municipal de Pasto donde se publique toda la información relacionada al conflicto de interés	Realizar una mesa de trabajo con la Subsecretaría de Sistemas de Información, con la finalidad de determinar el mejor espacio en la página web para publicar los documentos relacionados con el conflicto de interés	Subsecretaría de Talento Humano	Marzo - abril 2026	Un (1) Acta de reunión
			Crear un espacio en la página web de la alcaldía el cual contenga la documentación relacionada con conflicto de interés			



		Verificar que el espacio web del conflicto de interés se encuentre publicado y que sea de libre acceso	Subsecretaría de Talento Humano	Abril - Noviembre 2026	Un (1) registro fotográfico de la publicación
		Realizar las acciones correctivas cuando haya lugar.	Subsecretaría de Talento Humano	Diciembre - Enero 2026	Un (1) acta de reunión

  
GINNA TATIANA ORTEGA CERÓN\*  
SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO  
LIDER DE PROCES