



Culturas

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Ministerio de las Culturas, las Artes y
los Saberes

Control de cambios		
Versión	Fecha	Descripción
0	17/09/2021	Se crea el documento.
1	27/10/2023	Se incorpora como parte de la política la cero tolerancia frente a las prácticas o conductas que lesionen o atenten contra el buen nombre de los colaboradores. Se articula la política con su instrumento fundamental, el código de integridad, y se actualiza lo referente a la implementación de la política: cuadro de responsables y formulación y ejecución del Plan Anual de Integridad.

CONTENIDO

Introducción.....	2
1. Objetivo	3
2. Objetivos específicos	3
3. Alcance	3
4. Definiciones	3
5. Marco normativo.....	5
6. Descripción de la política	6
7. Código de integridad	7
8. Identificación del conflicto de interés.....	8
9. Implementación.....	10
10. Seguimiento y monitoreo	12
11. Referencias	12

 Culturas 	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	Página 2 De 12
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-GGH-004 Versión: 1 Fecha: 27/Oct/2023

Introducción

Se entiende por integridad el cumplimiento a cabalidad de la labor de los servidores públicos de servir a la ciudadanía bajo el principio de buenas prácticas, fundamentado en valores que conlleven a la eficiencia y efectividad de la gestión, en la que impere siempre el interés general sobre el interés particular.

Por su parte, dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se incorpora la Política de Integridad como parte del corazón del modelo, la Dimensión uno (1) de Talento Humano.

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes es consciente de su responsabilidad social y del compromiso de mantener altos estándares éticos y morales en todas sus acciones, forjando y depositando una cultura que genere la confianza de la ciudadanía hacia la entidad y los servidores públicos que la conforman.

Es por ello por lo que los servidores públicos pertenecientes al Ministerio deben considerar y garantizar los intereses públicos en el ejercicio de sus labores cotidianas, al privilegiar la imparcialidad, el respeto por los derechos humanos, la eficiencia en el uso de los recursos públicos, a partir de la honestidad, el compromiso, la diligencia, la justicia, el trabajo en equipo y la autoestima.

El presente documento contiene las directrices, lineamientos y estrategias mediante los cuales, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes promueve la apropiación de los valores que identifican y guían el comportamiento de sus servidores y fomenta el desarrollo de una cultura organizacional orientada a la vocación por servir a la ciudadanía.

 Culturas	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	Página 3 De 12
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-GGH-004 Versión: 1 Fecha: 27/Oct/2023

1. Objetivo

Establecer el compromiso y lineamientos para el desarrollo de estrategias y acciones que permitan propiciar una cultura organizacional orientada a la integridad, promoviendo la apropiación de los valores estipulados en el código de integridad del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y la generación de cambios comportamentales en los servidores públicos del Ministerio.

2. Objetivos específicos

- Fomentar entre los servidores una cultura organizacional basada en la integridad y legalidad, en el ejercicio de la gestión pública que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción, la lucha contra el soborno y como eje principal en los comportamientos de los funcionarios y contratistas.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores de la gestión pública.
- Determinar los lineamientos necesarios para la implementación del código de integridad, establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Adelantar acciones orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y percepción de los grupos de valor del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

3. Alcance

Esta política aplica de manera transversal para todos los funcionarios, contratistas y demás colaboradores en todos los procesos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

4. Definiciones

Código de integridad: Herramienta diseñada por el Departamento de la Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.

Corrupción: consiste en el [...] abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones [...] (Transparencia por Colombia). El Banco Mundial define la corrupción como el “uso indebido de servicios públicos para beneficio personal”. (World Bank Global Issues Seminar Series, 2005).

Ética: conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Esta interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general.

Ética pública: 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.

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.

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.

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 toda persona, con integridad y calidad en el servicio. Artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017.

Principios y valores: refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

 Culturas	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	Página 5 De 12 Código: DI-GGH-004 Versión: 1 Fecha: 27/Oct/2023
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	

Riesgo de corrupción: posibilidad de que, por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado. Transparencia, S. d. (2015). Guía para la Gestión de Riesgo de Corrupción. Bogotá: Secretaría de Transparencia.

Transparencia: “comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad” OCDE. Es un atributo o cualidad que permite tener más información clara y precisa sobre un servidor, funcionario, institución pública o privada a fin de dar a conocer a toda persona cuáles son las gestiones y actividades que se realizan en función del uso de los recursos y los resultados obtenidos.

Valor público: referido como el valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población. Análisis y Política- Dirección de Empleo Público- Función Pública- Colombia 2016

5. Marco normativo

- Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”
- 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.
- 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.”
- 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”.
- Resolución DM No. 3630 de 2018 “Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Ministerio de Cultura”.

 Culturas	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	Página 6 De 12 Código: DI-GGH-004 Versión: 1 Fecha: 27/Oct/2023
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	

- Resolución DM No. 248 de 2023 “Por el cual se actualiza la conformación del Sistema Integrado de Gestión -SIGI- y sus Comités, se articula el SIGI al marco de referencia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, se asignan funciones a los órganos de asesoría y coordinación del Ministerio de Cultura, y se adoptan otras disposiciones”.

6. Descripción de la política

A continuación, se describe la Política de Integridad

“El Ministro de las Culturas, las Artes y los Saberes, su equipo directivo, funcionarios, contratistas y demás colaboradores manifiestan su compromiso con la integridad, en el desarrollo de su gestión y en el logro de los objetivos estratégicos institucionales, a través del fomento de una cultura de eficiencia, legalidad y vocación en la prestación del servicio que permitan satisfacer los requerimientos y necesidades de nuestros grupos de valor, el buen manejo de los recursos públicos y el desarrollo de sus estrategias; todo esto enmarcado en los valores establecidos en el código de integridad que incentivan las conductas y responsabilidad personal donde prevalece el bien general antes del particular, con un enfoque preventivo a través de la identificación de riesgos y controles en torno a la integridad Pública”.

El Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes será una entidad donde se garantizará la interiorización de los valores del código de integridad y fomentará una cultura de **“cero tolerancia”** frente a las prácticas o conductas que lesionen o atenten contra el buen nombre de los colaboradores, no se permitirá expresiones o informaciones ofensivas o injuriosas que perjudique el bienestar psicológico de nuestros compañeros.

Para el cumplimiento de esta política el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes deberá:

- Contar con el liderazgo del Equipo Directivo y la coordinación de la dependencia de Gestión Humana.
- Adoptar, apropiar y actualizar el código de integridad de conformidad con las particularidades y autonomía del Ministerio, adicionando las conductas a los valores establecidos en el código y si se requiere incluir valores adicionales.
- Promocionar y fortalecer la cultura de la integridad en todos los colaboradores de la entidad.
- Establecer las pautas para la incorporación de prácticas de la lucha en contra del soborno en la entidad.

- Publicar el código de integridad en la página del Ministerio donde tenga fácil acceso su equipo directivo, funcionarios, contratistas y demás colaboradores que hacen parte de la entidad.
- Promover los temas de integridad pública en los espacios de inducción y reincidencia.
- Desarrollar procesos de formación, capacitación y sensibilización de los servidores sobre integridad y valores.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios establecidos en el código de integridad del Ministerio.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

7. Código de integridad

El código de integridad del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes identifica y reúne los principios que caracterizan la labor de sus servidores. De esta manera, incorpora los cinco (5) valores establecidos dentro del código de integridad de los servidores públicos colombianos y articula el “trabajo en equipo” y “autoestima” como los dos (2) valores que se escogieron al interior de la entidad como pilares del ejercicio público.



Ilustración 1. Valores código de integridad Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

Los elementos establecidos en el código propenden por una entidad que se caracterice por ser eficiente y transparente; cuente con servidores públicos íntegros y de calidad y con una ciudadanía confiada y segura.

8. Identificación del conflicto de interés

Como parte esencial de la integridad, el equipo directivo, funcionarios, contratistas y demás colaboradores, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes reconoce que las entidades públicas se caracterizan por tener una forma específica de actuar frente a lo público, es decir, que cuando se deben tomar decisiones en ejercicio de sus funciones o en cumplimiento de las actividades propias del objeto contractual, respectivamente, en el que se enfrentan al interés personal y al interés colectivo, simultáneamente, se pone a prueba su integridad, de manera tal que, se encuentra frente a una situación denominada *conflicto de interés*, en la que debe primar siempre la escogencia del interés público, sobre el interés privado o particular.

El artículo 40 de la Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único, consagra en relación con el conflicto de interés:

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

A su vez el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece:

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

Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

1. *Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno 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.*

2. *Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.*
3. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.*
4. *Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.*
5. *Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los cinteresados en la actuación, su representante o apoderado.*
6. *Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.*
7. *Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.*
8. *Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.*
9. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.*
10. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.*

 Culturas	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	Página 10 De 12
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-GGH-004 Versión: 1 Fecha: 27/Oct/2023

11. *Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.*
12. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.*
13. *Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controveja la misma cuestión jurídica que él debe resolver.*
14. *Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.*
15. *Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.*
16. *Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.”*

La normativa anterior permite inferir que las causales son taxativas y hacen relación a intereses de carácter familiar, afinidad, amistad, enemistad, contractual, entre otros. Cuando se presentan, no se puede perder de vista que quien se encuentra vinculado con el Estado está sujeto a reglas y normas, en virtud de las cuales su comportamiento debe obedecer a lo que debe hacer y no a lo quiera hacer. Ya que siempre va a afectar la imagen de la Administración Pública, en la cual prevalece el interés general sobre el interés particular.

9. Implementación

En el marco de la política, se definen los siguientes roles y responsabilidades:

Dependencia	Rol	Responsabilidad
Secretaría General	Definición de presupuesto.	Asignar el presupuesto para adelantar las actividades priorizadas para implementar la política de integridad.
Grupo de Gestión Humana	Líder de la política de integridad.	Dirigir la implementación y socialización del código de integridad.
	Actividades diagnóstico y planeación.	Acompañar la realización del diagnóstico y definición del plan que permita dar cumplimiento a la política de integridad de MIPG.
Oficina de Control Interno de Gestión	Seguimiento y control.	<p>Velar por la correcta ejecución de las responsabilidades asignadas a las dependencias en cumplimiento de la Política de Integridad.</p> <p>Promover con los servidores del Ministerio el cumplimiento del requisito de certificarse en el curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción del DAFF (Circular 100.08 de 2008).</p> <p>Realizar recomendaciones para la promoción y el fortalecimiento de la cultura de integridad del Ministerio.</p>
Grupo de Divulgación y Prensa	Comunicación interna y externa.	Participar en las discusiones que se generen respecto al desarrollo de la estrategia de comunicación y gestión de redes sociales para promover la ética y la integridad en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, así como promover el Código de Integridad a la ciudadanía en general.

Para la implementación de la política de integridad, se formalizará anualmente un plan de integridad, definido como la herramienta para promover y fortalecer la cultura de integridad al interior del Ministerio. La formulación del plan se coordinará desde el Grupo de Gestión Humana, con la participación de las áreas correspondientes.

El plan debe considerar los siguientes insumos:

- Resultados de la encuesta anual de apropiación de la política y el código de integridad, de la vigencia anterior.

 Culturas	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	Página 12 De 12
	<input checked="" type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Clasificado <input type="checkbox"/> Reservado	Código: DI-GGH-004 Versión: 1 Fecha: 27/Oct/2023

- Resultados de la aplicación del autodiagnóstico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Resultados de la aplicación del instrumento de Conflicto de Intereses del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Últimos resultados disponibles del Formulario Único de Avances de la Gestión – FURAG.
- Demás referentes en materia de integridad y conflicto de intereses.

El plan debe priorizar los componentes o etapas, actividades, productos y periodicidad en el marco de la política de integridad.

10. Seguimiento y monitoreo

El Grupo de Gestión Humana realizará seguimiento trimestral a las actividades establecidas en el Plan Anual de Integridad.

La Oficina Asesora de Planeación, realizará seguimiento trimestral a la ejecución del plan de implementación de MIPG, el cual se articula con el Plan Anual de Integridad.

La Oficina de Control Interno de Gestión, realizará una evaluación y validación de las actividades establecidas en esta política y a los avances en la implementación de la Política de Integridad de MIPG, a través de las auditorias de gestión, seguimientos o solicitudes de información de los avances correspondientes.

11. Referencias

- Manual Operativo del Modelo integrado de Planeación y Gestión V4
- Glosario del Modelo Integrado de Planeación y Gestión