



Culturas



Plan de gestión para la
**Política de
Integridad**
2025

Introducción

Para el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes es primordial la apropiación de conceptos que conlleven a la sensibilización y desarrollo de conductas íntegras y transparentes que deben ser propias de los servidores públicos, la política de integridad pública fue adoptada por el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta busca la coherencia de los servidores públicos y las entidades para garantizar el interés general en el servicio público. Por ello debe existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos.

Es de resaltar, que a través del Plan de Integridad se busca generar acciones encaminadas a posibilitar la implementación y apropiación de lo planteado en el Código de Integridad del ministerio, articulando actividades que hagan énfasis en la promoción y apropiación de valores y principios para conseguir el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores, se articulará con el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y los sistemas de gestión y control del MIPG, adicionalmente, acogiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad contribuye a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos. En ese sentido este plan propone acciones que garanticen apropiación de los valores aplicados en desarrollo de las funciones de cada uno de los servidores del Ministerio y en la convivencia y relacionamiento con los demás.

Bajo dicho contexto, a través de este plan el Grupo de Gestión Humana busca crear una cultura de integridad con la participación del equipo directivo, reflejado en el logro de los objetivos planteados y las conductas ejemplares de sus colaboradores.

1. Contexto normativo

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia.	En el marco de la Constitución de 1991 se consagraron principios para luchar contra la corrupción administrativa en Colombia.
Ley 190 de 1995	“Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.”
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”, se adoptan los diferentes componentes para hacer frente a la corrupción.
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 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
Decreto 2641 de 2012	Estrategia para la construcción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

2. Objetivos

General

Generar acciones que promuevan los valores del Código de Integridad, fomentando buenas prácticas en el ejercicio del cumplimiento de las funciones y actividades de los colaboradores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

Específicos

- Sensibilizar a todos los colaboradores para que incorporen los valores del código de integridad en su quehacer diario.
- Fortalecer la apropiación de los valores del Código de Integridad incorporándolos en la cultura organizacional del Ministerio.
- Desarrollar acciones preventivas de conflicto de interés que se puedan presentar en la entidad.

3. Alcance

El presente Plan se desarrollará durante la vigencia 2025 y aplica para todos los servidores y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, la integridad es una política aplicable a todos desde el Modelo Integrado de Gestión - MIPG

4. Definiciones

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

Conflicto de intereses: Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

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. Está 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.

MIPG: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG II) adoptado mediante Decreto 1499 de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es un marco de referencia para la gestión y el desempeño de las entidades públicas, de tal manera, que puedan generar valor público, a través de la resolución de las necesidades de los ciudadanos.

Servidor Público: servidor público es toda persona natural que mediante relación de trabajo y bajo continuada dependencia y subordinación ejerce funciones públicas en forma permanente o temporal a una entidad estatal, atribuidas al cargo o la relación laboral y que constan en la Constitución Política, la ley o el reglamento o le son señaladas por autoridad competente.

Transparencia Pública: Consiste en poner a disposición del público de manera completa, oportuna y permanente, la información sobre todas las actuaciones de la administración, salvo los casos que expresamente establezca la ley.

Valores: Son aquellos parámetros de conducta y actitudes que toda persona debe tener para vivir en sociedad. Es aquello que la familia, la sociedad y la persona como individuo, consideran correcto y ético.

Vocación: es el deseo e inclinación por parte de las personas a cierta profesión, carrera o acción.

3. Contexto direccionamiento estratégico del Ministerio

Política de Integridad

Durante la vigencia 2018 se adopta el Código de Integridad como una herramienta, para que se desarrollen reglas claras y precisas. En ese sentido, el Ministerio 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, razón por la cual se estableció “Nuestro Código de Integridad”, ajustándolo a los “Valores del Servidor Público – Código de Integridad”, del Departamento Administrativo de Función Pública- DAFP, mediante Decreto 1499 de 2017.

En la vigencia 2021 el Ministerio desarrolló la Política de Integridad que tiene como objetivo 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.

Bajo dicho contexto, durante la vigencia 2023, el Ministerio actualizó la política de Integridad del Ministerio en la cual 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.

Valores de integridad

Son comportamientos especiales, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo sentido de lo público. Los servidores públicos y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, manifiestan vocación y orgullo para servir y ayudar a la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana, es por ello por lo que los valores de integridad determinan una línea de acción cotidiana en todas sus acciones.

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

Es pertinente señalar que, en el marco del plan de gestión para la política de integridad de 2024, se revisó y actualizó el Código de Integridad del Ministerio, en temas de fondo, forma, diseño y contenido.

4. Fuentes diagnósticas

Encuesta de apropiación del Código de integridad 2024

Durante el mes de noviembre de la vigencia 2024, desde el Grupo de Gestión Humana, diseñó y aplicó la encuesta de apropiación del código y la política; la cual se estructuró a través de 8 preguntas y estuvo disponible entre el 22 de noviembre de 2024 y el 5 de febrero de 2025; la aplicación de la encuesta busca medir la apropiación de los conceptos de la política y el código de integridad de la entidad; obteniendo los siguientes resultados:

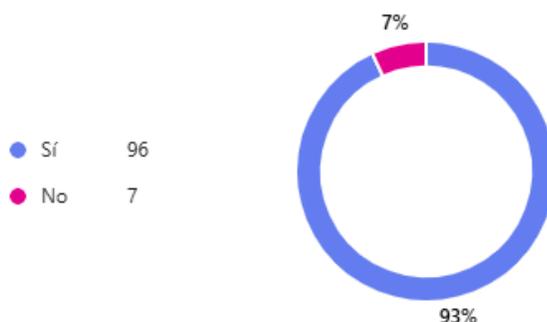


Ilustración 2. Conocimiento de la Política

El 93% de la población encuestada manifiesta conocer la política de Integridad, lo cual nos indica que las estrategias de promoción desarrolladas fueron acogidas de manera efectiva mostrando un porcentaje aceptable.

En cuanto a la pregunta relacionada con la recordación de actividades desarrolladas durante la vigencia 2024 para la promoción y apropiación del Código de Integridad, tal como se muestra en la ilustración 3. Las actividades que más generaron recordación en los participantes fueron las piezas comunicativas y el test de integridad.

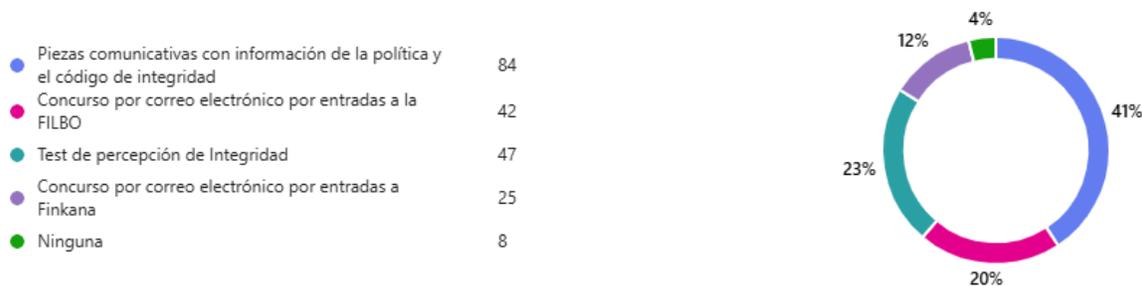


Ilustración 3. Actividades que más recordación generan

Por otro lado, también se indagó si el desarrollo de dichas actividades había generado interés en conocer más acerca del Código de Integridad, evidenciando que, el 83% de los participantes tuvieron una respuesta positiva al respecto, por lo tanto, se considera que avanzamos en la creación de una cultura de integridad.

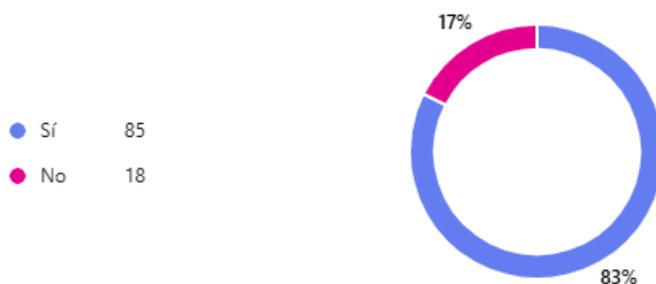


Ilustración 4. Resultados pregunta: ¿Considera que estas actividades ampliaron su interés para conocer más acerca del Código de Integridad del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes?

Frente a los aspectos del Código de Integridad que se deben reforzar, el 52% de los servidores manifiesta que se deben reforzar las conductas relacionadas con cada uno de los valores.

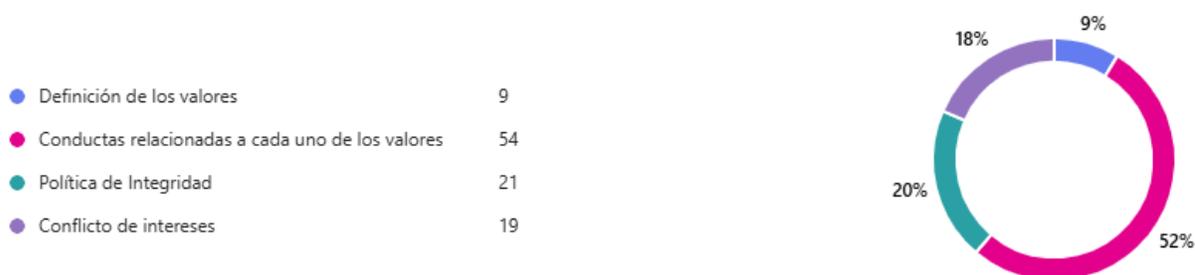


Ilustración 5. Aspectos para reforzar

Dentro de la encuesta, también se indagó sobre las actividades que les gustaría que se desarrollaran para promocionar la Política y el Código de Integridad del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes; evidenciando alto interés en el desarrollo de concursos en los que se otorguen entradas a eventos de interés seguidos por juegos interactivos.

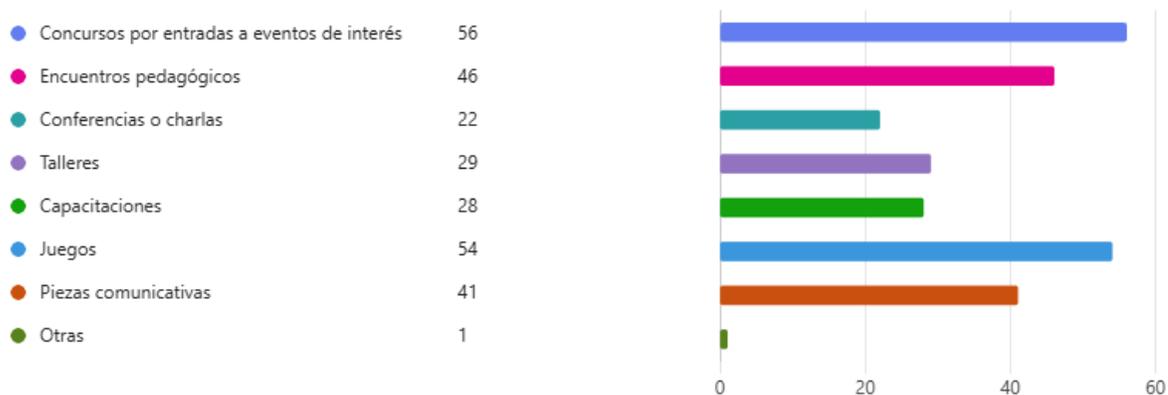


Ilustración 6. Actividades que les gustaría se desarrollaran para la promoción de la Política y el Código de Integridad

Así mismo, se indagó sobre los medios para la transmisión de información que los colaboradores consideran tienen mayor impacto y la periodicidad con la que se deberían realizar actividades para promocionar e interiorizar nuestro código y política de integridad, identificando que según la percepción de los participantes la forma más efectiva es mediante correos electrónicos con un 41% seguida de actividades prácticas institucionales con un 35%. Además, el 56% de los encuestados prefieren que las actividades se realicen de manera mensual.



Ilustración 7. Preferencia de medios para la transmisión de información



Ilustración 8. Preferencia en la periodicidad del desarrollo de actividades

Finalmente, se recopiló información para determinar el interés en pertenecer al equipo promotor de la Política y el Código de Integridad al interior del Ministerio. Evidenciando que, aunque las actividades realizadas desde el Grupo de Gestión Humana para conocer e interiorizar los conceptos del código y la política de integridad de la entidad, han sido bien recibida por parte de los colaboradores y se ha evidenciado apropiación de los valores y otros conceptos un 69% de los participantes de la muestra no están interesados en hacer parte de un equipo para promover el código y la política de integridad.

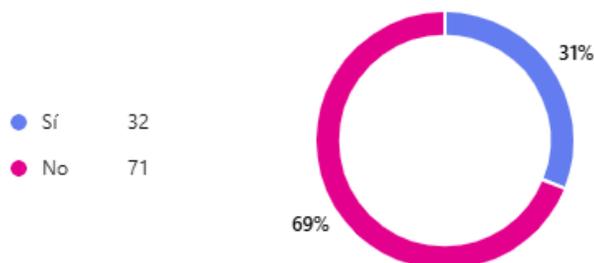


Ilustración 9. Interés en pertenecer a un equipo promotor de la Política y el Código de Integridad

Resultados medición del desempeño FURAG 2023

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, que se usa como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional, de acuerdo con el ámbito de aplicación de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional del Modelo Integrado de

Planeación y Gestión - MIPG.

En ese contexto, el FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano, a partir de las respuestas registradas por parte del Ministerio de las Artes, las Culturas y los Saberes, a finales del segundo bimestre de la vigencia 2024, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II:

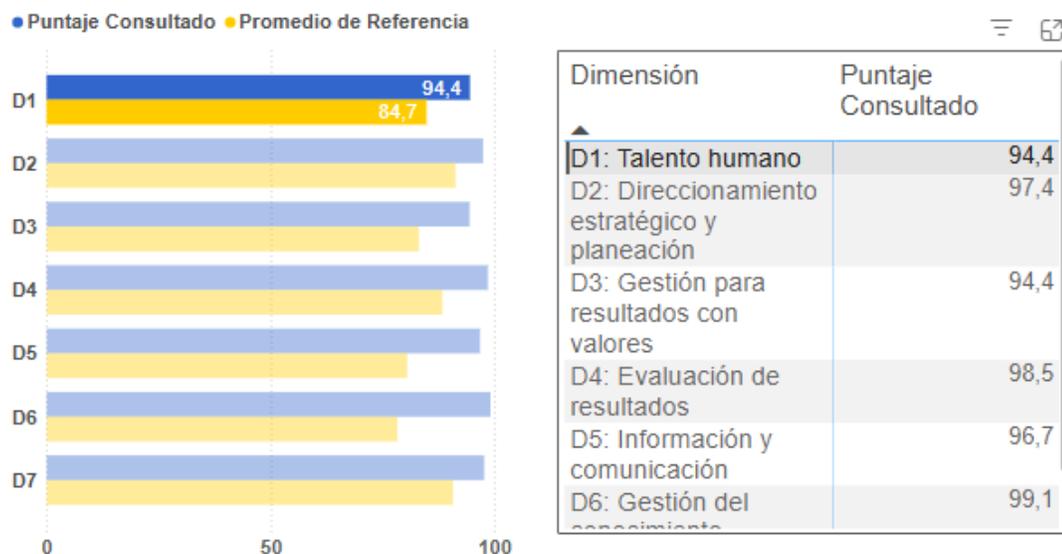


Ilustración 10. Resultados por dimensión

Fuente: Medición del Desempeño Institucional – MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Evidenciando que, el resultado de la Dimensión del Talento Humano (94,4%) con más de 10 puntos porcentuales por encima del promedio de referencia, está fuertemente apalancado por los logros en la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano, reflejando así la necesidad de fortalecer las acciones desarrolladas en el marco de Política de Integridad.

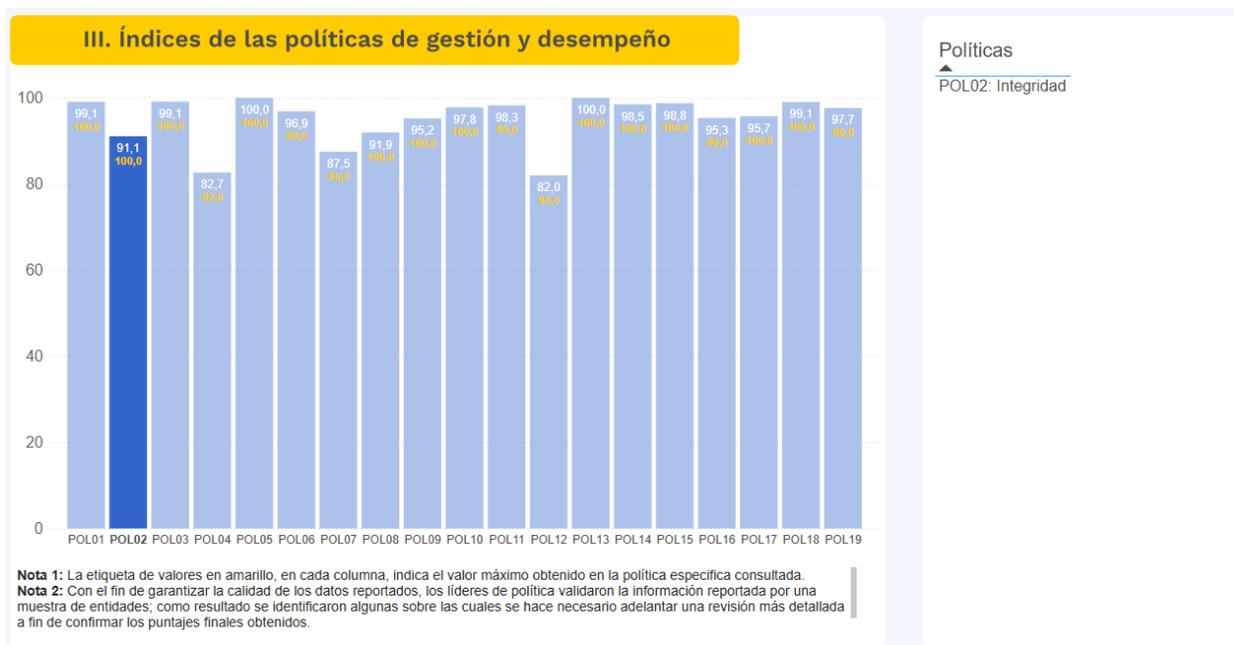


Ilustración 11. Resultados por política

Fuente: Medición del Desempeño Institucional – MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública.

En ese sentido y de acuerdo con los resultados obtenidos es necesario trabajar en lo relacionado a la gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés y los elementos que materializan la integridad en el servicio y la gestión del riesgo que, aunque presentan un resultado mayor al promedio es el índice más bajo de la política.

INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	97,0	83,8
INTEGRIDAD: Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	88,5	80,9
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	88,9	81,2

Resultados matriz de autodiagnóstico de integridad

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha desarrollado una herramienta autodiagnóstico que permite a las entidades del sector público evaluar internamente el cumplimiento de los requisitos y lineamientos establecidos por la política de Integridad. Esta herramienta ofrece una metodología sistemática que permita identificar fortalezas y áreas de mejora en cuanto a la transparencia, el comportamiento ético y la gestión anticorrupción; con el fin de que se puedan diseñar e implementar acciones concretas que fomenten una cultura de integridad y prevención de actos corruptos, alineándose con los principios fundamentales de la administración pública.

En este contexto, y con el propósito de medir el progreso del Ministerio en relación con dicha política, el Grupo de Gestión Humana aplicó el instrumento correspondiente, con corte al 31 de diciembre de 2024. A través de este proceso, se obtuvieron resultados clave que permiten analizar el grado de avance en cada uno de los componentes y categorías asociados a la política. Identificando que en el Ministerio la Gestión del Código de Integridad se encuentra en un 80%.

Producto de la revisión diagnóstica se evidencia el nivel por cada uno de los componentes principales:

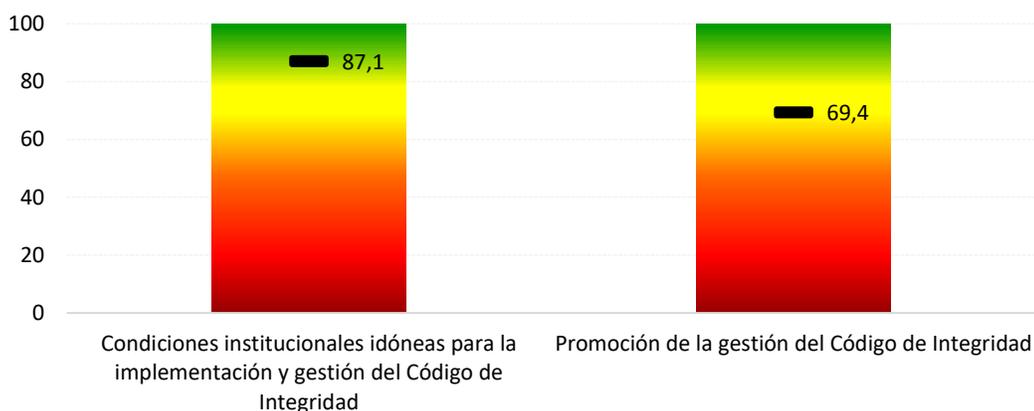


Ilustración 12. Calificación por componentes

De acuerdo con los resultados, se identifica que las actividades establecidas en el presente plan deben enfocarse en la promoción del código y la generación de estrategias que permitan evaluar y recibir retroalimentación de las acciones desarrolladas durante la vigencia.

Resultados plan de gestión de la política de integridad 2024

A continuación, se relacionan los resultados sobre las acciones establecidas en el plan de acción del Plan Estratégico del Talento Humano de la vigencia 2024:

Componente	Acciones	Indicador	Resultado	% de cumplimiento	Observaciones
Política de Integridad	Diligenciar el autodiagnóstico de la política de integridad en el marco de MIPG.	Resultado del autodiagnóstico = $(\sum \% \text{ obtenido en c/ítem}) / \text{total de ítems evaluados}$.	89%	100% +11.25%	Durante el primer trimestre de la vigencia se realizó el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico de integridad, obteniendo resultado del 89%.
	Socializar trimestralmente la política de integridad.	Piezas divulgadas = \sum piezas divulgadas	1	33%	En el marco de la actualización a la política realizada durante la vigencia 2023, en el mes de febrero se realizó una pieza de divulgación con la información correspondiente.
Código de integridad	Tabular y socializar los resultados de la encuesta de apropiación del código de integridad.	Informes realizados y socializados = \sum Informes realizados y socializados	1	100%	Durante el primer trimestre se realizó la divulgación (mediante pieza remitida por correo electrónico) de los resultados de la encuesta de apropiación realizada durante el mes de enero de 2023.
	Revisar y actualizar, de ser necesario, el código de Integridad del Ministerio.	Avance en la actualización del Código = $(\text{Acciones realizadas/Acciones programadas}) * 100$	100%	100%	El Grupo de Gestión Humana, realizó la revisión y actualización del documento, el cual fue puesto en consideración del Comité Institucional y Desempeño, quien en la sesión No. 5 lo aprobó por unanimidad.

Componente	Acciones	Indicador	Resultado	% de cumplimiento	Observaciones
	Generar estrategias que permitan aplicar los valores del código de integridad en la cotidianidad laboral de los colaboradores.	Porcentaje de estrategias implementadas = (Número de estrategias desarrolladas/Número de estrategias definidas) *100	100%	100%	Durante la vigencia se desarrollaron concursos en los que los servidores - Proponían acciones para reforzar algunos de los valores del código - Relacionaban las conductas que debían caracterizar a un servidor público en el marco de los valores
	Sensibilización de las conductas que hago y que no hago desde cada uno de los valores del código de integridad.	Piezas divulgadas = \sum piezas divulgadas	0	0%	No se desarrollaron teniendo en cuenta que el Código, en el que se incluyen las conductas, estaba siendo actualizado.
	Aplicar la encuesta de apropiación del código y a la política de integridad.	Proporción de servidores encuestados = (Encuestas diligenciadas por los servidores/total de servidores) *100	32%	53,3%	La aplicación de la encuesta alcanzó una participación de 96 colaboradores
Conflicto de Interés	Divulgar periódicamente piezas para los colaboradores.	Piezas divulgadas = \sum piezas divulgadas	1	33,3%	En el mes de mayo se realizó una pieza de socialización de los pasos para el registro de conflicto de interés.
	Realizar una capacitación.	Capacitaciones desarrolladas = \sum capacitaciones desarrolladas	1	100%	En el mes de junio, se realizó la capacitación Mas allá del deber, donde se tocaron los conceptos y ejemplos de conflictos de intereses
	Solicitar diligenciamiento del aplicativo por la integridad en los casos que aplique.	Porcentaje de solicitudes de diligenciamiento remitidas = (Número de solicitudes remitidas/Número de servidores sujetos en el marco de la ley 2023 de 2019) *100	100%	100%	Para todos los casos en los que aplicó, la profesional del Grupo de Gestión Humana solicitó el diligenciamiento en el aplicativo; para los casos en los que se requirieron se reiteró la solicitud.

Lo anterior evidencia un cumplimiento del 72% del Plan de la vigencia 2024.

5. Presupuesto

Las actividades propuestas se desarrollarán con el apoyo del presupuesto asignado al Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y el personal de Planta y contratado por prestación de servicios del Grupo de Gestión Humana.

6. Evaluación y seguimiento

Con el fin de tener una visión integral de los avances, se realiza el seguimiento a partir de dos enfoques; cualitativo y cuantitativo.

- Medición cualitativa: se reporta la gestión ejecutada durante el periodo de medición de acuerdo con las acciones establecidas en el Plan.
- Medición cuantitativa: El segundo enfoque, de manera articulada con el primero, permite cuantificar el nivel de cumplimiento de las metas asociadas a cada acción. Así, a partir de los indicadores y metas definidas para cada uno y comparando con los resultados asociados a los

mismos en los reportes, se establece en porcentaje de avance o cumplimiento de cada acción.

Ahora bien, el ejercicio de seguimiento y medición se lleva a cabo a partir de un esquema en cadena de abajo hacia arriba, que parte desde los indicadores asociados a cada acción, a partir de los cuales se consolida el nivel de avance década componente y consecuentemente el Plan.

7. Cronograma de actividades del Plan de Integridad 2025 Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

Componente	Acciones	Producto	Indicador	Meta
Política de Integridad	Socializar trimestralmente la política de integridad.	Piezas Gráficas de socialización	Piezas divulgadas = \sum piezas divulgadas	4
	Realizar un taller para las instancias con roles y responsabilidades en la política de integridad.	Memorias del taller	Taller de roles = \sum talleres de roles desarrollados	1
Código de integridad	Socializar el Código de Integridad.	Piezas de divulgación	Piezas divulgadas = \sum piezas divulgadas	2
	Documentar las buenas prácticas en materia de integridad.	Informe de buenas prácticas	Informes realizados y socializados = \sum Informes realizados y socializados	1
	Generar estrategias que permitan aplicar los valores del código de integridad en la cotidianidad laboral de los colaboradores.	Estrategias aplicadas (Juegos, concursos, piezas)	Porcentaje de estrategias implementadas = $(\text{Número de estrategias desarrolladas} / \text{Número de estrategias definidas}) * 100$ Se definen 3 estrategias a desarrollar durante la vigencia	100%
	Sensibilización de las conductas que propone el Código para cada uno de los valores.	Piezas Gráficas	Piezas divulgadas = \sum piezas divulgadas	2
	Aplicar el test de integridad establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y socializar los resultados.	Matriz de encuestados,	Proporción de servidores encuestados = $(\text{Encuestas diligenciadas por los servidores} / \text{total de servidores}) * 100$	70%
		Resultados de la encuesta		
Diseñar y aplicar la encuesta de apropiación del código y la política de integridad.	Encuesta aplicada	Proporción de servidores encuestados = $(\text{Encuestas diligenciadas por los servidores} / \text{total de servidores}) * 100$	70%	
Conflicto de Interés	Generar comunicaciones periódicas sobre conflicto de intereses.	Piezas Gráficas	Piezas divulgadas = \sum piezas divulgadas	3
	Realizar una capacitación.	Memorias de la capacitación	Capacitaciones desarrolladas = \sum capacitaciones desarrolladas	1
	Solicitar diligenciamiento del aplicativo por la integridad en los casos que aplique.	Correos de solicitud	Porcentaje de solicitudes de diligenciamiento remitidas = $(\text{Número de solicitudes remitidas} / \text{Número de servidores sujetos en el marco de la ley 2023 de 2019}) * 100$	100%