

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE INTEGRIDAD

RESPONSABLE:
YEFERSON MALDONADO RODRIGUEZ
Asesor de Control Interno

Valledupar, diciembre 2025

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR	Código: GC-FPEV-012 Versión: 1 Fecha: 5-04-2010 Página: 2 de 8
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	
INFORME DE SEGUIMIENTO		

1. PRESENTACION:

En cumplimiento de las funciones del asesor de control interno otorgadas en la Ley 87 de 1993 y en el marco del Rol de seguimiento y evaluación asignado a las Oficinas de Control Interno, en el Decreto 648 de 2017, se realiza seguimiento al avance de la política de integridad, sobre la apropiación de valores y principios del código de integridad, por parte de los servidores de la entidad departamental, así como las probables situaciones de conflictos de interés.

2. OBJETIVO:

Realizar seguimiento a las actividades desarrolladas en avance e implementación de la política de integridad en la entidad departamental.

3. ALCANCE

El seguimiento a la política de integridad corresponde al primer y segundo semestre de 2025.

4. NORMATIVIDAD

- Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo.
- Ley 1474 de 2011, por el cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción.
- Ley 1712 de 2014, por medio de la cual se crea la Ley de transparencia de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- 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.
- Manual operativo, de MIPG. Versión 5 de 2023.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto intereses sector público. Versión 2 de 2019.
- Recomendaciones implementación política de integridad Versión 01 Julio 2024

5. METODOLOGÍA

De conformidad con la Política de Integridad establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG regulada mediante el Decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.22.2.1 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional en su numeral 4 y en atención al rol de evaluación y seguimiento, la oficina de control interno de la Gobernación del Departamento del Cesar, realizó seguimiento con el fin de verificar el nivel de avance y cumplimiento de las actividades implementadas en apropiación al código de integridad en el marco de la Política de Integridad.

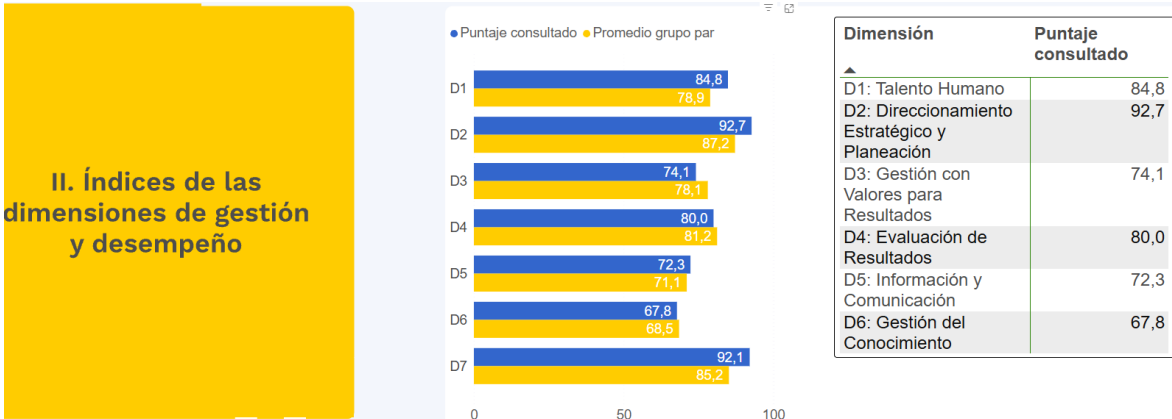
Dentro de las Dimensiones Operativas de MIPG se encuentra la Dimensión del Talento Humano, e inmersa a esta Dimensión se encuentra la Política de Integridad que tiene como propósito interiorizar a nivel de la entidad departamental la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento integro de los servidores en función del interés general.

El Código de Integridad como pilar central de la Política de Integridad de MIPG, se conecta directamente con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano; busca fortalecer el liderazgo y el talento humano, basándose en los principios de integridad y legalidad como pieza clave para obtener resultados positivos en las entidades.

6. Resultados del seguimiento

INDICE DE LA DIMENSION DE TALENTO HUMANO

En el análisis realizado, se pudo verificar en la plataforma de Medición y desempeño Institucional MIPG, a través de los resultados del FURAG, que la Dimensión de Talento Humano, ha tenido un crecimiento notable en sus resultados en los dos últimos años evaluados.

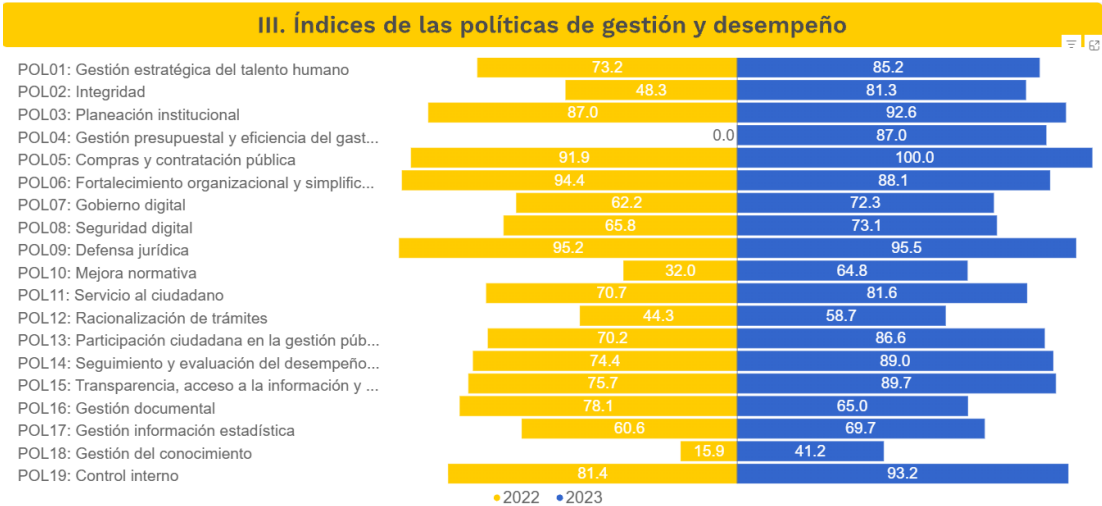


Fuente: Índice evaluación del desempeño institucional y sectorial FURAG -DAFP 2024- Gobernación Departamento del Cesar.

El índice de esta dimensión se ha incrementado en 28.5 puntos en los dos últimos años.

Resultados Política De Integridad

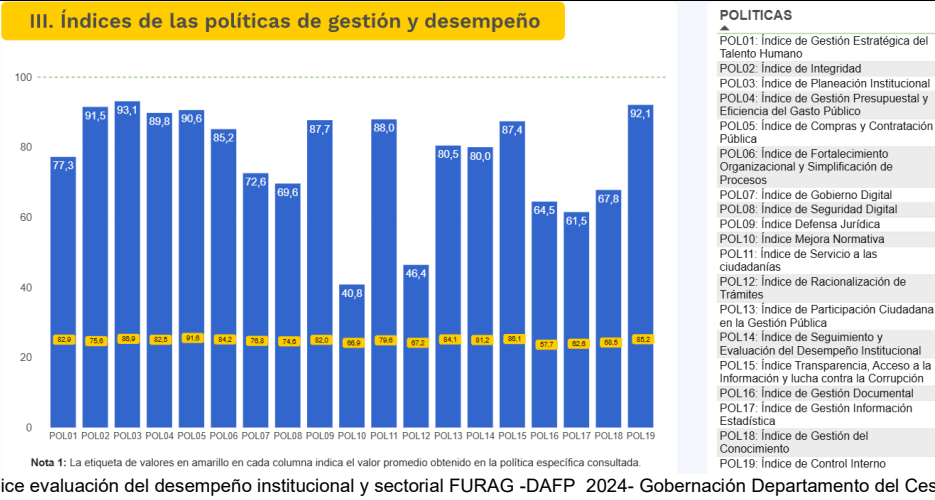
La Política Integridad se encuentra articulada con la Dimensión de Talento Humano, puesto que hace parte de las variables que tiene en cuenta la Función Pública dentro de la calificación integral de la misma, de esta manera se verifica que la entidad departamental en materia de integridad ha venido presentando un crecimiento considerable desde el año 2022 respecto del año 2023 y 2024.



Fuente: Comparativo medición 2022-2023 Índice desempeño institucional- FURAG -DAFP - Gobernación Departamento del Cesar.

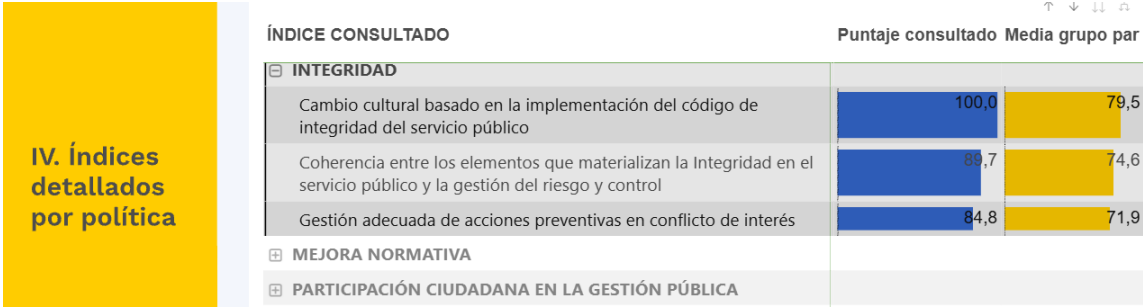
Para la vigencia 2024 se logró un puntaje de 91.5 puntos, el cual estuvo por encima del promedio del grupo de gobernaciones, cuyo promedio se encontraba en 75.6 puntos.

INFORME DE SEGUIMIENTO



Dentro del proceso de verificación, al desagregar el índice detallado por política la POL INTEGRIDAD basado en la implementación del código de integridad del servicio público, en la coherencia entre los elementos que materializan la integridad y la adecuada gestión de acciones preventivas en conflictos de interés, se evidencia que la política de integridad ha venido presentando un crecimiento considerable durante los dos últimos años evaluados.

Se destaca que desde la vigencia 2022 a la vigencia 2024, el índice de ésta política se incrementó en 43.2 puntos.



- el servicio público.
- ✓ Juego “Valorando” estrategia para apropiar Código de Integridad.
 - ✓ Circular ID 279811 de 2025.
 - ✓ Código de integridad y buen Gobierno.
 - ✓ Decreto 000086 del 09 de abril de 2018, adopción código de integridad.
 - ✓ Resolución No. 021512 de fecha 27 de noviembre de 2025.

De esta manera, se han desarrollado diferentes acciones pedagógicas de socialización de los principios del Código de Integridad y retroalimentación en el proceso de implementación de los valores del mismo. Dada la aprobación de la Política de integridad, se establecerán las estrategias para la consolidación, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y colaboradores de la Gobernación del Cesar.

En consecuencia, aprobada la política de integridad, se requiere la creación de una estrategia anual, contemplando actividades de gestión con periodicidad anual, donde se defina las actividades con su alcance, metodologías de implementación, cronogramas, presupuesto y los mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos y evaluación de las actividades contempladas y se retroalimente las acciones a implementar en adelante. Lo anterior será contemplado como una acción de mejora.

De conformidad a las actividades plasmadas dentro del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) de la vigencia 2025, en su “*Componente 4: Componente Atención al Ciudadano*”, se encuentra como actividad en el Subcomponente 3 de Talento Humano; Promover y apropiar el código de integridad: Valores del servicio Público como herramienta pedagógica para promover y fortalecer la ética de lo público y a través del “*Componente 6: Iniciativas Adicionales*” se propuso como actividad en los Subcomponente 1. Implementar acciones de capacitación sobre la política de integridad, código de integridad y gestión de conflictos de intereses, a través del plan institucional de capacitación - PIC dirigido a los servidores públicos 2. Apropiación del Código de Integridad, con el ánimo de orientar las actuaciones y sensibilizar a los servidores públicos en el mejoramiento continuo y se genere valor público.

Componente 4: Componente Atención al Ciudadano- Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) Vigencia 2025

Subcomponente 3 Talento Humano	1	Generar documentos o piezas lenguaje claro, de acuerdo a la Circular 100-010-2021.	Piezas Gráfica en lenguaje claro	# funcionarios capacitados/Total de funcionarios planta global y # contratistas capacitados/Total de personal contrato de prestación de servicios	Lider Programa de Gestión Humana	semestral
	2	Promover y apropiar el Código de Integridad: Valores del Servicio Público como herramienta pedagógica para promover y fortalecer la ética de lo público.	apropiación de los valores de servicio	# funcionarios capacitados/Total de funcionarios planta global y # contratistas capacitados/Total de personal contrato de prestación de servicios *100	Lider Programa de Gestión Humana	

COMPONENTE 6: INICIATIVAS ADICIONALES

Este componente contiene las iniciativas de la entidad que contribuyan a prevenir actos de corrupción.

En la vigencia 2025, se desarrollarán diferentes actividades de sensibilización, que permitan fortalecer y fomentar la integridad y transparencia de los servidores públicos. Es importante que se incluyan lineamientos sobre la existencia de conflictos de intereses. Así también, brindar orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se cruzan con intereses propios del servicio público.

INICIATIVAS ADICIONALES				
SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA
Subcomponente 1 Código de integridad y conflicto de intereses	Implementar acciones de capacitación sobre la política de integridad código de integridad y gestión de conflictos de intereses, a través del plan institucional de capacitación - PIC dirigido a los servidores públicos (funcionarios)	Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025	Lider Programa de Gestión Humana	I semestre
Subcomponente 1 Código de integridad	Apropiación del Código de Integridad	Realizar las cuatro acciones básicas para fomentar el cambio cultural (comprometer, ejemplificar, activar, fomentar señaladas en la caja de herramientas del Código de Integridad).	Lider Programa de Gestión Humana	I Semestre

Consultado el plan Institucional de capacitación PIC 2025, se evidencia que se programaron acciones de capacitación de integridad y conflictos de intereses, las cuales fueron abordadas en el primer y segundo semestre de la vigencia actual, relacionadas con el proceso de implementación de los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno.

PLAN DE CAPACITACION GOBERNACION DEL CESAR 2025

ANEXO No 1

FORMACIÓN Y DESARROLLO DE:	TEMA	CRONOGRAMA PFC 2025											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Competencias Técnicas	Inducción												
Competencias Conductuales	Servicio Atención al ciudadano												
Competencias Conductuales	Taller de Emociones y cuidado mental												
Competencias Técnicas	Socialización de los procedimientos de las TIC												
Competencias Conductuales	Código de Integridad												
Competencias Conductuales	Trabajo en equipo												
Competencias Técnicas	PRODUCTIVIDAD 4.0												

Fuente: Plan de capacitación Gobernación del cesar 2025-Anexo 1

Complementariamente a lo anterior se realizaron actividades como mecanismo de seguimiento y evaluación al cumplimiento del código de la Política de Integridad:

- ✓ Test Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno
- ✓ Socialización de la prueba de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno

Declaración de Bienes y Rentas, Conflicto de Intereses

Mediante correo electrónico masivo de fecha 23 mayo del 2025, la Oficina de Talento Humano solicitó a todos los servidores públicos vinculados a la Entidad, actualizar las hojas de vida y diligenciar la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II, teniendo en cuenta que el plazo máximo para la actualización y diligenciamiento del periodo 2024, era hasta el 31 de julio de 2025, la oficina de Control Interno validó el reporte de monitoreo de actualización hoja de vida al 30 de agosto del 2025; de donde se evidenció que de los 250 funcionarios de la planta, relacionados por la Oficina Líder, solo 186 funcionarios cumplieron con la actualización en el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

La ley 190 de 1995 (junio 06), “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, establece lo siguiente en cuanto al tema relacionado: C. Declaración de Bienes y Rentas. ARTÍCULO 13.- Será requisito para la posesión y para el desempeño del cargo la declaración bajo juramento del nombrado, donde conste la identificación de sus bienes. Tal información deberá ser actualizada cada año y, en todo caso, al momento de su retiro.

Como lo señala la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 de 2015, se evidenció, de acuerdo a la información suministrada por la líder de Talento Humano, y la revisión por parte de la Oficina de Control Interno del reporte de información en el formato de declaración de Bienes y rentas reportado en el SIGEP II, resultando que 207 empleados de los 250 que componen la planta de personal, dieron cumplimiento a los términos establecidos por la ley equivalente al 82.8% de los funcionarios, quedando el 17,2% presentada con extemporaneidad, como se observa en la siguiente tabla:

Nro. funcionarios que presentaron declaración de bienes y rentas	Nro. funcionarios que presentaron declaración de bienes y rentas antes del 31 de julio de 2025	Nro. funcionarios que presentaron declaración de bienes y rentas extemporánea
250	207	43
Porcentaje de cumplimiento	82.8%	
Porcentaje de extemporaneidad	17.2%	

Tabla No. 1: Fuente propia: Informe -Seguimiento SIGEP II- Declaración de Bienes y Rentas

En cumplimiento a la Circular Externa No. 100-2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual está dirigida a Entidades y Organismos de las ramas del poder público en el nivel

nacional y territorial, la entidad departamental, La Oficina de Gestión Humana mediante correo electrónico masivo solicita a los servidores públicos vinculados a la Entidad, actualizar las hojas de vida y diligenciar la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II, teniendo en cuenta que el plazo máximo para la actualización y diligenciamiento para el periodo 2024 era hasta el 31 de julio de 2025, la oficina de Control Interno validó el reporte de monitoreo de actualización de hoja de vida y declaración de bienes y rentas, a corte 30 de agosto del 2025.

De igual manera, a través de la oficina líder de Gestión Humana, se socializa a los funcionarios identificados que les aplica el cumplimiento de Ley 2013 de 2019, (Nivel Directivo de la entidad), mediante circular interna, el deber de darle cumplimiento a la ley en mención, enviándoles tutoriales y la cartilla para su diligenciamiento, así como previo a posesionarse se les exige hacer el registro de la información en el aplicativo.

La entidad departamental cuenta con un Manual de Procesos y Procedimientos, de Gestión del Conflicto de Intereses, para orientar tanto a funcionarios como a contratistas de prestación de servicios de la entidad, sobre la normatividad que permita reconocer e identificar las circunstancias en las que se configure un conflicto de interés y sus posibles consecuencias. Por ende, de ser detectados por parte la Oficina de Control Interno Disciplinario, presuntos conflictos de interés en funcionarios a través de quejas, informes anónimos, se da inicia un proceso disciplinario con garantías del debido proceso y donde se recopilación las pruebas para determinar si hubo conflicto y en caso afirmativo, se emite un fallo sancionatorio.

No obstante, al realizar la verificación del Mapa de riesgo de corrupción, no se identifican riesgos y controles frente a conflictos de interés, tal como lo manifiesta la estrategia anual de política de integridad emitida por la Función Pública. Por lo anterior, se hace necesario implementar en el mapa de riesgos de corrupción, los riesgos, actividades y controles frente a los conflictos de interés.

CONCLUSIONES

La entidad departamental adoptó mediante Decreto 000086 del 09 de abril de 2018, el Código de Integridad y Buen Gobierno el cual fue publicado y socializado a los servidores públicos de la entidad y mediante Resolución No. 021512 de fecha 27 de noviembre de 2025, se aprobó la política de integridad.

El índice de la dimensión de Talento humano se ha incrementado en 28.5 puntos en los dos últimos años, destacándose que desde la vigencia 2022 a la vigencia 2024, el índice de la política de integridad se incrementó en 43.2 puntos.

La oficina líder de Gestión Humana ha venido desarrollando diferentes acciones de socialización y retroalimentación de los principios del código de integridad, con el fin de fortalecer las actividades de la Dimensión Estratégica de Talento Humano dentro de la cual se encuentra la Política de Integridad como componente de evaluación.

Se observó que las acciones establecidas para promover y apropiar el código de integridad plasmadas tanto en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) y en el plan de capacitación PIC 2025, fueron realizadas al 100%.

De acuerdo a la información suministrada por la oficina líder de Talento Humano, se evidenció el 82.8% de los funcionarios dieron cumplimiento a los términos establecidos por la ley, para la presentación de su declaración de bienes y rentas, quedando el 17,2% con extemporaneidad.

No se cuenta con una estrategia anual de integridad, que contemple acciones del código de integridad y la gestión del conflicto de interés.

La entidad departamental cuenta con un Manual de Procesos y Procedimientos, de Gestión del Conflicto de Intereses, para orientar sobre la normatividad que permita reconocer e identificar las circunstancias en las que se configure un conflicto de interés y sus posibles consecuencias, cómo reportar un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir.

No se identifican riesgos y controles frente a conflictos de interés del Mapa de riesgo de corrupción, tal como lo manifiesta la Función Pública, las guías de implementación de política de integridad.

RECOMENDACIONES

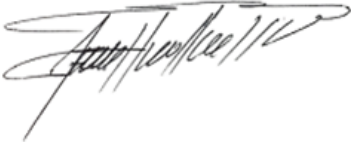
Seguir fortaleciendo actividades de apropiación desarrolladas por la oficina Líder de Talento Humano, elevando la calificación general de la Dimensión Estratégica de Talento Humano, dentro de la cual se encuentra la Política de Integridad como un componente central de evaluación para dinamizar el significado de los valores y del código de integridad.

Implementar una estrategia anual y un plan de acción centrado en actividades de apropiación que dinamicen los valores y el Código de Integridad, mediante sensibilización, formación, definición de principios de acción ("lo que hago/no hago") y un seguimiento riguroso estableciendo mecanismos para evaluar el cumplimiento del código por parte de los servidores, y de evaluación a través de diagnósticos periódicos para identificar brechas y oportunidades de mejora.

Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, y promover su participación en actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público.

Crear grupos de Gestores de Integridad Pública dentro de la entidad, para arraigar la cultura de integridad, la ética y el buen servicio, promover y ser multiplicadores de los valores como la transparencia, imparcialidad y servicio, conforme las recomendaciones de implementación de la política de integridad del DAFP.

Incorporar en el mapa de riesgos de corrupción de la entidad departamental, la identificación de riesgos, actividades y controles frente a conflictos de interés.

Auditor KAREN HERRERA VILLAMIZAR Funcionaria Control Interno	Responsable de la evaluación  YEFERSON MALDONADO RODRIGUEZ Asesor de Control Interno
---	--