



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

Plan de Acción

POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERES 2024



Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias

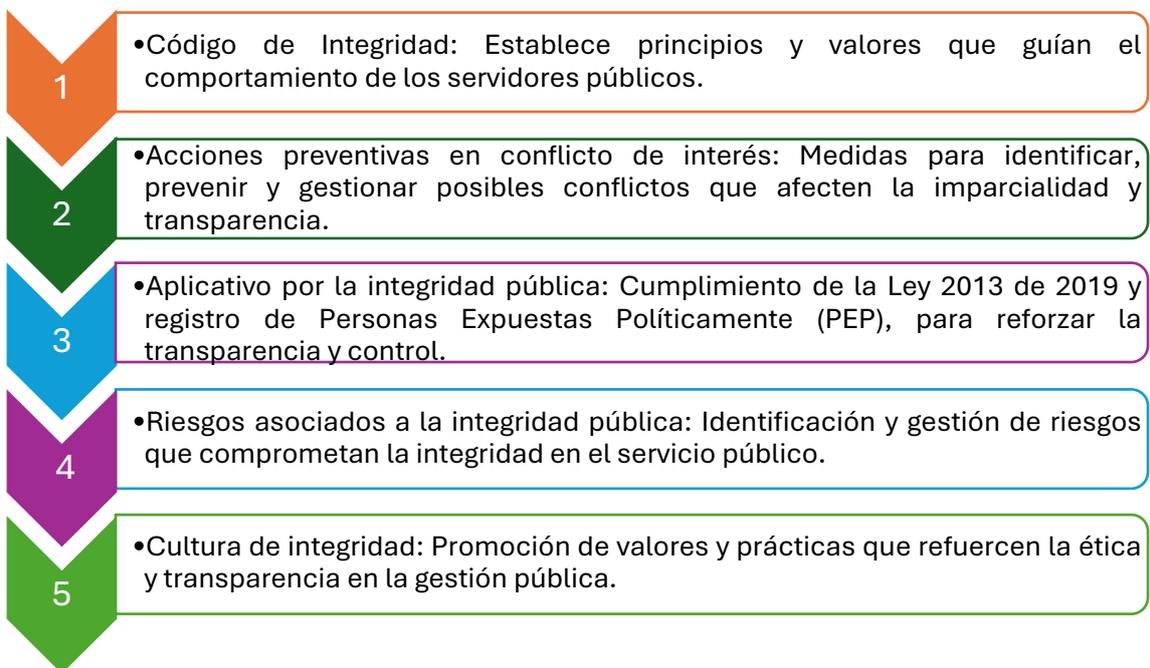
Dirección Administrativa de Talento Humano



1. Introducción

De conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, la implementación de la Política de Integridad se constituye como un pilar fundamental, está enfocada en asegurar la coherencia y compromiso de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa al Estado y la ciudadanía, esta política se estructura en cinco componentes clave:

Gráfico No



En este orden de ideas la Política de Integridad busca crear un entorno institucional que fomente una cultura de integridad, ética y transparencia, donde los servidores públicos y contratistas actúen con compromiso y responsabilidad, priorizando el interés público por encima de cualquier beneficio personal o grupal, de esta manera, se garantiza la confianza y credibilidad en la gestión pública, esencial para el desarrollo y bienestar de la sociedad.

Así mismo, en el marco del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Cartagena Ciudad de Derechos”, adoptado por el Acuerdo Distrital No. 139 de 29 de mayo de 2024, se encuentra la línea estratégica **“Innovación pública y participación ciudadana”** la cual busca mediante los programas que la componen, construir un gobierno más honesto y confiable a través de la transparencia, la integridad, la participación ciudadana y el fortalecimiento institucional, prevenir la corrupción y garantizar que las decisiones del gobierno sean justas y equitativas, al facilitar el acceso a la información y promover una cultura de participación, en la que los



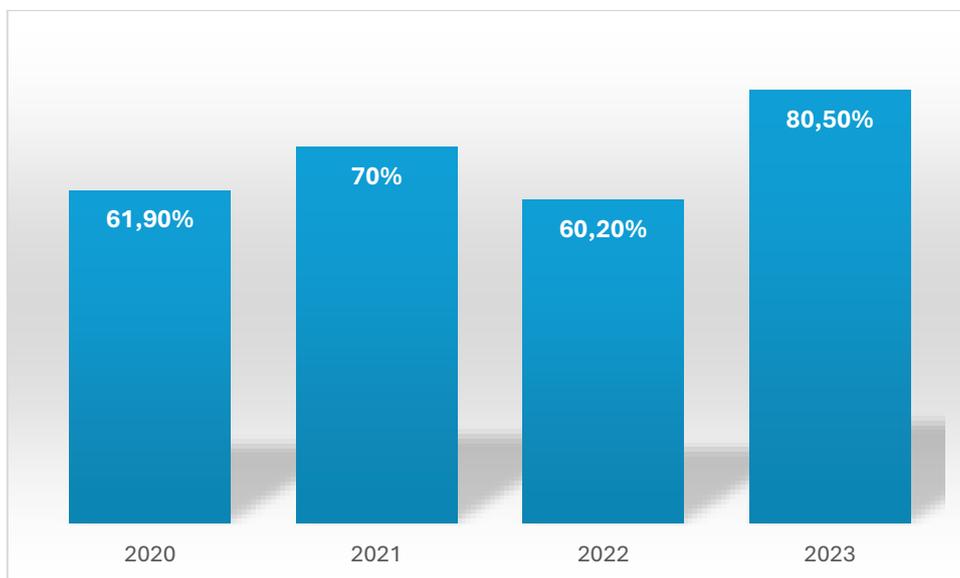
ciudadanos se sientan involucrados en la gestión pública y puedan ejercer un control ciudadano más efectivo.

Para la realización del Plan de Acción GESCO +I 2024, se realizó la herramienta del autodiagnóstico para efectos de priorizar acciones e identificar oportunidades de mejora.

2. Medición de la Política de Integridad en el cuatrienio 2020-2023

De conformidad con los resultados del FURAG 2020-2023, la Política de Integridad ha mostrado una evolución así:

Gráfico No. Comparativos resultados FURAG 2020-2023



Fuente. Medición de Desempeño Institucional DAFP.

En el gráfico anterior se aprecia que los resultados de la medición de la Política de Integridad en el período antes indicado han sido variables con altos y bajos, hasta llegar al mayor porcentaje en la medición en 2023 con un porcentaje de 80,50%.

3. Autodiagnóstico Política de Integridad 2024.

3.1. Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad.

De conformidad con la guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas 2020, el “autodiagnóstico constituye un instrumento de ayuda, diseñado especialmente para que todas las entidades públicas, puedan determinar en cualquier momento, su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y con base en ello establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo”, así mismo, esta guía señala que el autodiagnóstico

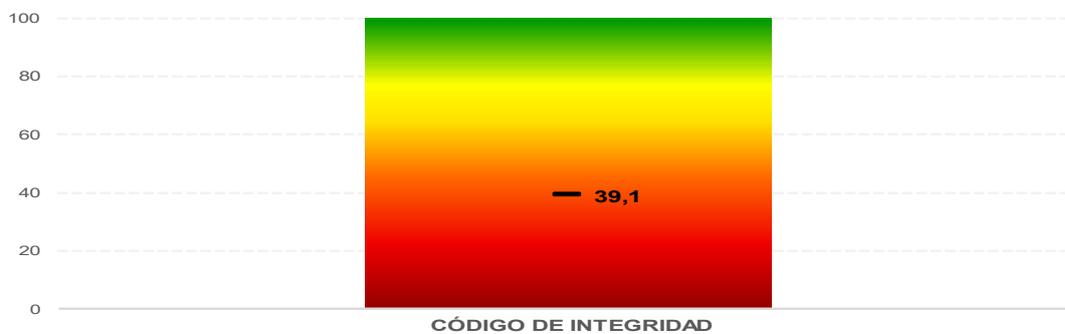


podrá realizarse en cualquier momento y su objetivo es el análisis periódico de los procesos y resultados de la gestión, para identificar e implementar acciones de mejora.

La Dirección Administrativa del Talento Humano, para efectos de elaborar el plan de acción de la Política de Integridad, realizó los autodiagnósticos de código de integridad y el de conflicto de intereses, obteniendo los siguientes resultados:

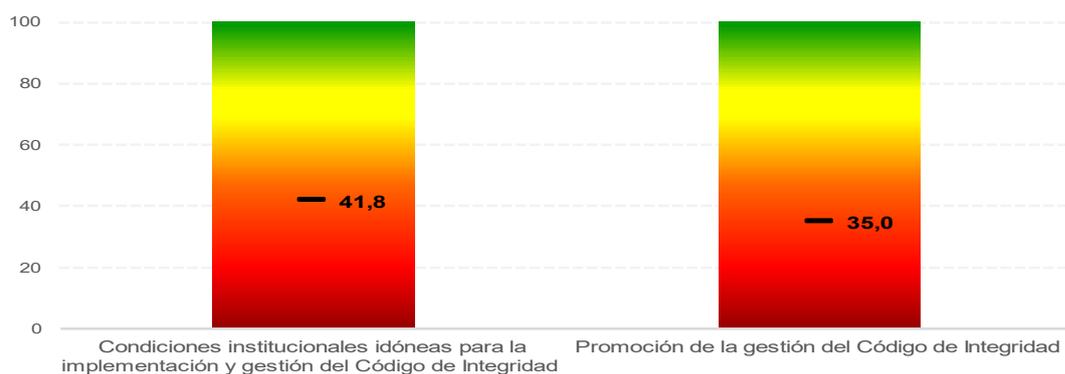
a) Calificación total:

Gráfico No.



b) Calificación por componentes:

Gráfico No.





c) Calificación por categorías:

Gráfico No. Categorías del componente 1: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad

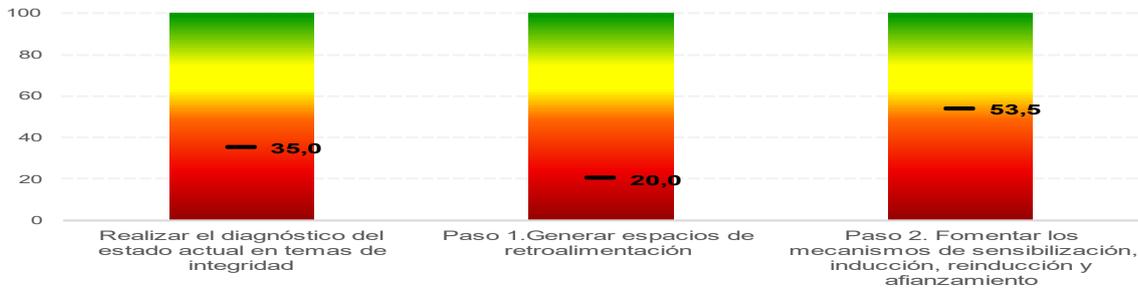


Gráfico No. Categorías del componente 2: Promoción de la Gestión del Código de Integridad



Conclusiones del Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad 2024.

El autodiagnóstico de gestión del Código de Integridad establece para la calificación la siguiente escala:

Puntaje	Nivel	Color
0 – 20	1	Verde
21 – 40	2	Amarillo
41 – 60	3	Naranja
61- 80	4	Rojo
81- 100	5	Marrón

Fuente. DAFP

El autodiagnóstico de gestión del Código de Integridad 2024 arrojó una calificación total de un 39,1% ubicando a la Alcaldía de Cartagena D.T. y C en el nivel 2, lo que denota que la implementación del código de Integridad está en una etapa inicial que amerita iniciar acciones inmediatas que permitan alcanzar un nivel de perfeccionamiento en dicha implementación.

En cuanto a la medición por componentes del código de integridad 2024 se observa que el primero: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



arrojó un porcentaje de 41,8%, el segundo: Promoción de la Gestión del Código de Integridad arrojó un porcentaje de 35%, en cuanto al porcentaje detallado de las categorías de cada componente el resultado fue el siguiente:

Porcentaje de las categorías de los componentes del Código de Integridad		
Componente	Categoría	Porcentaje
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	Realizar el diagnóstico del estado actual en temas de integridad	36%
	Generar espacios de retroalimentación	20%
	Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción, afianzamiento	53,5%
Promoción de la Gestión del Código de Integridad	Ejecutar el plan de gestión del código de integridad	40%
	Evaluación de los resultados de implementación del código de integridad	20%

En el cuadro anterior se puede apreciar de manera detallada cuales son las calificaciones de las categorías de cada uno de los componentes.

3.2. Autodiagnóstico para la Gestión de Conflicto de Interés

El autodiagnóstico para la Gestión de Conflicto de Intereses arrojó los siguientes resultados:

Componente	Calificación
Planeación	100%
Condiciones Institucionales	63%
Pedagogía	75%
Seguimiento y evaluación	100%
Calificación total	84%

En cuanto al porcentaje detallado por categorías de cada uno de los componentes el resultado fue el siguiente:

Porcentaje de las categorías de los componentes de la Gestión de Conflicto de Intereses		
Componente	Categoría	Porcentaje
Planeación	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	100
Condiciones Institucionales	Comité de Gestión y Desempeño	75
	Procesos y procedimientos	50



Pedagogía	Sensibilización y capacitación	50
	Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	100
Seguimiento y evaluación	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	100
	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	100

4. Plan de Acción Política GESCO+I 2024.

Para la elaboración del plan de acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2024, se priorizaron aquellas actividades que obtuvieron menores puntajes y que se encuentran en color vino-tinto, rojo, naranja y amarillo.

	CATEGORÍA Ó COMPONENTE DE LA POLÍTICA	CICLO DE PROCESO	PROCESOS QUE INTERACTUAN	ACTIVIDAD	PRODUCTO
		P: Planear H: Hacer V: Verificar A: Actuar			
1	N/A	Planear	Proceso Gestión del Talento Humano	Formular el plan de trabajo que garantice la puesta en marcha de acciones que contribuyan a avanzar en la interiorización de los valores, del Código de Integridad, al interior de la entidad.	Plan de trabajo formulado
3	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Realizar encuesta para obtener un autodiagnóstico del conocimiento que tienen actualmente los servidores públicos de la Alcaldía en relación con los valores establecidos en el Código de Integridad, para la vigencia 2024.	Encuesta realizada y oficio enviado a los servidores públicos
4	N/A	Planear	Proceso Gestión del Talento Humano	Actualizar la estrategia para mejorar la implementación del Código de Integridad o fortalecer las estrategias existentes, con base en la información obtenida en el diagnóstico y los espacios de retroalimentación.	Estrategia implementada o fortalecidas



5	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Generar espacios, herramientas y campañas informativas para fortalecer el ejercicio de retroalimentación con los servidores públicos, tales como encuestas, portal el valor soy, grupos de intercambio, entre otras que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	Espacios de retroalimentación generados y documentados
6	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Asegurar y alinear acciones estratégicas con el PIC y Gestión de Conocimiento.	Plan de capacitación donde se incluya mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento fomentados
8	N/A	Actuar	Proceso Gestión del Talento Humano	Analizar las actividades ejecutadas, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	Plan de mejora a implementar
9	N/A	Planear	Proceso Gestión del Talento Humano	Actualizar la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de intereses dentro del plan de acción de la política de Integridad.	Plan estratégico formulado
10	N/A	Planear	Proceso Gestión del Talento Humano	Actualizar el programa de Gestión de Conflicto de Intereses que contenga los canales y estrategias de comunicación para identificar y declarar los conflictos de intereses, incluyendo jornadas de sensibilización para divulgar situaciones sobre conflictos de interés que puede divulgar un servidor público.	Canales y estrategias implementados
11	N/A	Verificar	Proceso Gestión del Talento Humano	Continuar con acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de	Campañas realizadas



				capacitación institucional.	
12	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés.	Canal de denuncias implementado
13	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulados con acciones preventivas de control de estos.	Canal de consulta y orientación implementado
14	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Desarrollar e implementar mecanismo de denuncias.	Mecanismo de denuncias implementado
15	N/A	Planear	Proceso Gestión del Talento Humano	Definir acciones estratégicas y de comunicación para fortalecer a los gestores de integridad	Plan de comunicaciones realizado
16	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Desarrollar las actividades estipuladas en el eje estratégico del Plan de comunicaciones para Reconocimientos al Servidor Público enfocado a los valores.	Conmemoración día del servidor público
17	N/A	Planear	Proceso Gestión del Talento Humano	Diseñar, en concurso con Gesco, programa de buenas prácticas y lecciones aprendidas en relación con la política de integridad y sus componentes, en el sector público o privado.	Resultado y análisis del programa de buenas prácticas y lecciones aprendidas en relación con la política de integridad y sus componentes
18	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Participar en los espacios o mecanismos de articulación y colaboración entre entidades nacionales y territoriales creados por el líder de la política de integridad pública	Resultado y análisis del Programa de participación en otros entes gubernamentales relacionados con la Política de Integridad
19	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Incorporar en las acciones de difusión y sensibilización del Código de Integridad: Análisis de casos reales (dilemas morales) por parte de sus servidores	Documento con acciones de análisis de casos reales implementado



20	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Implementar Encuestas de percepción, evaluación de actividades, grupos focales u otros con ciudadanía y grupos de valor para calificar la mejora en la implementación del Código de Integridad	Resultado y análisis de las Encuestas de percepción, evaluación de actividades, grupos focales u otros con ciudadanía y grupos de valor implementados
21	N/A	Planear	Proceso Gestión del Talento Humano	Implementar sistema de sugerencias, recomendaciones o peticiones de sus servidores y contratistas sobre el programa de Integridad	Resultado y análisis del sistema de sugerencias, recomendaciones o peticiones de sus servidores y contratistas sobre el programa de Integridad implementado
23	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Realizar evaluaciones a sus servidores y contratistas sobre la apropiación de los valores	Resultado y análisis de las evaluaciones realizadas a sus servidores y contratistas sobre la apropiación de los valores realizado
24	N/A	Verificar	Proceso Gestión del Talento Humano	Verificar la información para la prevención de posibles conflictos de intereses y reducción de riesgos de corrupción en el Portal Anticorrupción de Colombia - PACO, aplicativo por la integridad pública y otros similares en atención a la normatividad vigente	Resultado y análisis de la información verificada
25	N/A	Verificar	Proceso Gestión del Talento Humano	Realizar la evaluación sobre conocimiento del código de integridad pública, de acuerdo con la Ley 2016 de 2020	Resultado y análisis de la Evaluación realizada
27	N/A	Planear	Proceso Gestión del Talento Humano	Implementar sistema que asegure que se verifica la constitución de las personas jurídicas para evitar los posibles conflictos de intereses de sus socios, junta directiva y representante legal	Sistema implementado
28	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Implementar sistema que permita verificar los estados financieros con notas de las personas jurídicas para identificar posibles riesgos de corrupción	Sistema implementado



29	N/A	Hacer	Proceso Gestión del Talento Humano	Implementar sistema que permita analizar y gestionar las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones según el procedimiento establecido	Sistema implementado
30	N/A	Verificar	Proceso Gestión del Talento Humano	Monitorear y realizar seguimiento a las denuncias internas y externas Para fortalecer la gestión de riesgos y controles asociados a la integridad pública	Resultado y análisis del seguimiento a las denuncias internas y externas para fortalecer la gestión de riesgos y controles asociados a la integridad pública
32	N/A	Verificar	Proceso Gestión del Talento Humano	Monitorear y hacer seguimiento a las sanciones a conductas que afectan la integridad pública	Resultado y análisis del seguimiento a las conductas que afectan la integridad pública