


# Política de Integridad

**Subsecretaría de Talento Humano**  
Gobernación de Nariño

**2026 | Versión 1**


<b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>Plan de Trabajo Política de Integridad</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 1 de 11

### Tabla de contenido

Introducción.....	2
1. Objetivo.....	3
2. Alcance.....	3
3. Marcos .....	4
4. Descripción del desarrollo de la política .....	6
4.1. Plan de trabajo. ....	9
5. Control de cambios.....	10
6. Responsable.....	10
7. Revisión, aprobación y verificación.....	10

<b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>Plan de Trabajo Política de Integridad</b>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 2 de 11

## Introducción

La adopción, apropiación y aplicación efectiva de la cultura de integridad constituye el pilar fundamental para el fortalecimiento de la gestión pública territorial. Este enfoque garantiza un desempeño institucional alineado con los principios constitucionales de ética, transparencia, responsabilidad y vocación de servicio, elementos esenciales para garantizar una administración eficiente.

Bajo esta premisa, el presente documento expone de manera integral el marco normativo y estratégico que sustenta la política de integridad en la Gobernación de Nariño, el cual se encuentra armonizado con las disposiciones legales vigentes.

Este plan define acciones afirmativas, procesos de capacitación y mecanismos de seguimiento que permiten consolidar la integridad como práctica cotidiana, garantizando que la gestión administrativa del Departamento de Nariño se desarrolle bajo los principios de legalidad, transparencia y responsabilidad, en función del interés general.

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>Plan de Trabajo Política de Integridad</b></p>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 3 de 11

## 1. Objetivo

Implementar la política de integridad mediante la articulación de mecanismos, procedimientos e instrumentos de gestión institucional, garantizando su carácter transversal en el servicio público, promoviendo la apropiación de los valores institucionales por parte de los servidores públicos, fortaleciendo el diálogo con la ciudadanía y consolidando prácticas orientadas a un desempeño institucional responsable, transparente y enfocado en la prestación eficiente del servicio público.

## 2. Alcance

De conformidad con lo establecido en el Artículo 1° de la Ley 2016 de 2020, los lineamientos de la política de integridad pública son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades del Estado. En este sentido, el alcance se extiende a todas las dependencias de la entidad y los funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño, como entidad del orden territorial y representante del poder ejecutivo en el departamento, está sujeta a la implementación y cumplimiento integral de esta política, en todas sus dependencias, desde su entrada en vigor y de manera permanente, garantizando que sus servidores públicos actúen con transparencia, responsabilidad y en coherencia con los principios éticos que rigen la función pública.

<p><b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b></p>
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>Plan de Trabajo Política de Integridad</b>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 4 de 11

### 3. Marcos

#### 3.1. Marco conceptual

**Código de integridad:** guía ética que orienta el comportamiento de los servidores públicos, basada en valores y principios que promueven la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con los grupos de valor e interés.

**Valores:** cualidades que guían el comportamiento por considerar que constituyen lo mejor, lo deseable, lo más bondadoso; lo que tiene conexión directa con el bien. Al igual que los principios, son pautas que orientan la conducta del servidor público.

**Comportamiento ético:** actuación coherente con los principios y valores del servicio público, reflejada en decisiones y conductas responsables, honestas y orientadas al bienestar colectivo. Implica ir más allá del cumplimiento normativo, con un compromiso genuino hacia el interés general.

**Cultura de la integridad:** conjunto de valores, creencias, prácticas y comportamientos compartidos dentro de la entidad que promueven la ética, la honestidad y la responsabilidad.

**Conflicto de intereses:** situación donde los intereses personales, económicos o familiares de una persona interfieren con sus deberes profesionales, poniendo en riesgo la objetividad e imparcialidad en la toma de decisiones. No implica necesariamente un delito, sino un riesgo de sesgo que compromete la ética.

**Enfoque preventivo:** perspectiva que busca anticipar y evitar prácticas contrarias a la ética, mediante la promoción de valores, la educación en integridad y el fortalecimiento de controles internos. Es un principio clave en la implementación del modelo de integridad pública.

**Gestión del riesgo de corrupción:** conjunto de acciones para identificar, evaluar, tratar y monitorear los riesgos asociados a la corrupción o conductas indebidas dentro de la entidad. Permite adoptar medidas preventivas que fortalezcan la transparencia y la confianza ciudadana.

**Integridad pública:** capacidad de los servidores públicos de actuar con rectitud, responsabilidad y coherencia en el ejercicio de sus funciones, en concordancia con los principios éticos y el interés general.

**Modelo de integridad pública:** marco organizacional que integra estrategias, instrumentos y mecanismos de gestión orientados a fortalecer la ética, prevenir la corrupción y promover una cultura de integridad en la entidad. Está alineado con el MIPG y el Sistema de Control Interno.

<b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<b>Plan de Trabajo Política de Integridad</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 5 de 11

**Participación ciudadana:** proceso mediante el cual la ciudadanía se involucra activamente en el seguimiento, evaluación y control de la gestión pública. La apertura al diálogo con la comunidad fortalece la rendición de cuentas y la integridad institucional.

**Valores del servicio público:** principios fundamentales que guían la actuación de los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones.

### 3.2. Marco normativo

<b>Ley 190 de 1995</b>	Dicta normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
<b>Ley 1474 de 2011</b>	Dicta normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
<b>Ley 1437 de 2011</b>	Por el cual se expide el Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo. Capítulo II – Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.
<b>Ley 1778 de 2016</b>	Dicta normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
<b>Ley 1952 de 2019</b>	Por medio de la cual se expide el Código general disciplinario.
<b>Ley 2013 de 2019</b>	Establece la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés y declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de todos los servidores públicos del país.
<b>Ley 2016 de 2020</b>	Por la cual se adopta el Código de integridad del servicio público Colombiano y crea el Sistema nacional de integridad
<b>Ley 2195 de 2022</b>	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública. Título 22, Parte 2, Libro 2

<b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>Plan de Trabajo Política de Integridad</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 6 de 11

<b>Decreto 1499 de 2017</b>	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.
<b>Decreto 830 de 2021</b>	Establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
<b>Directiva Presidencial 001 de 2022</b>	Establece lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión

#### 4. Descripción del desarrollo de la política

En el marco de los desarrollos conceptuales de la Ley 2016 de 2020 y del CONPES 4070 de 2021, que promueve la adopción del enfoque de Estado abierto como una forma de relacionamiento entre todos los actores de la institucionalidad pública y la sociedad, la integridad se convierte en un elemento transversal en el servicio público orientado a una transformación cultural que afiance el cuidado de los recursos públicos, priorizando el interés general por encima de los intereses privados y garantizando el diálogo con la ciudadanía como actor fundante del servicio público.

En el marco de esta política se entiende la integridad pública, a partir de las definiciones planteadas tanto por el economista estadounidense Anthony Downs, quien la concibe así: “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”, entendiéndose esta como una característica personal donde cada servidor público le hace una promesa al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor; como por lo señalado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), quien afirma que: “la integridad pública se refiere al constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público” (OCDE, 2017).

<b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>Plan de Trabajo Política de Integridad</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 7 de 11



Fuente: Función Pública 2017


En la figura anterior se evidencia un esquema de articulación representado mediante un triángulo, el cual integra de manera sistémica las acciones desarrolladas por las entidades públicas, los servidores públicos y la ciudadanía. Este modelo refleja la interdependencia de los actores en la consolidación de la integridad en el servicio público, a partir de entidades transparentes, eficientes y abiertas.

Para alcanzar estas características institucionales, se requiere contar con servidores públicos comprometidos con los valores y principios de la función pública, conscientes de sus responsabilidades y orientados al interés general, así como con ciudadanos participativos y corresponsables en el ejercicio del control social y la construcción de lo público.

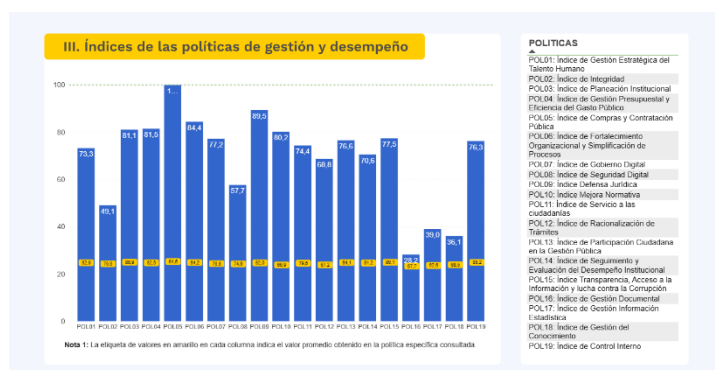
En este contexto, la Política de integridad pública se constituye en un elemento esencial para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en tanto establece lineamientos, estrategias y acciones preventivas orientadas a fortalecer la gestión íntegra, promover el comportamiento ético de los servidores públicos y garantizar que el ejercicio de la función pública se desarrolle en función del interés general y la confianza ciudadana.

Si bien en vigencias anteriores la política de integridad ha presentado resultados bajos en la medición del FURAG, para el periodo 2025 se realizó el respectivo autodiagnóstico, obteniendo un resultado del 90% en las actividades de gestión. Este avance se soporta en la implementación del manual operativo y en la ejecución de acciones orientadas al fortalecimiento de la política; no obstante, se identificaron actividades que deben ser complementadas y fortalecidas para la vigencia 2026, teniendo en cuenta el carácter cíclico del proceso.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>Plan de Trabajo Política de Integridad</b></p>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 8 de 11

En cuanto a los resultados del FURAG 2024, específicamente en la política de integridad asociada al componente de Talento Humano dentro del índice de desempeño institucional, la Gobernación de Nariño obtuvo una calificación de 49.2, lo cual representa un resultado significativamente inferior al promedio nacional, que se ubicó en 75.6, tal como se evidencia en la gráfica correspondiente.



Fuente: Departamento de Función Pública. 2026


Al analizar los índices desagregados por política, se identificó que durante la vigencia 2024 la implementación de la política de integridad no se desarrolló de manera adecuada, particularmente en lo relacionado con la gestión de conflictos de interés, presentando resultados bajos. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer las acciones contempladas en el plan de trabajo para la vigencia 2026, con el fin de mejorar los niveles de cumplimiento y apropiación institucional.

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
GOBIERNO DIGITAL	
INTEGRIDAD	
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	40,0 / 79,5
Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	46,1 / 74,6
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	66,7 / 71,9
MEJORA NORMATIVA	
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	

Fuente: Departamento de Función Pública. 2026

La política de integridad se fundamenta en principios y valores que promueven la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con los grupos de valor e interés, tales como el respeto, la paz, la justicia, la honestidad, la diligencia y el compromiso. En la vigencia 2025 se logró incorporar el valor de la paz, mediante procesos de socialización dirigidos a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, respaldados por una cartilla institucional que contiene los lineamientos para la aplicación del Código de Integridad.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---


 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>Plan de Trabajo Política de Integridad</b></p>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 9 de 11

Sin embargo, los resultados de la encuesta de apropiación del Código de Integridad evidenciaron que no se alcanzaron los niveles esperados, lo cual pone de manifiesto la necesidad de reforzar estas acciones dentro de los planes de mejora para la vigencia 2026.

#### **4.1. Plan de trabajo.**

El plan de trabajo de la presente política contiene varias actividades de gestión que permitirán cumplir con el objetivo general planteado anteriormente. Con el propósito de medir estas actividades se incluyen los respectivos productos y las metas que se programaron para la presente vigencia. Cada actividad tiene definida la fecha límite para su ejecución y la evidencia que soporta el cumplimiento de cada una. Así mismo, se relaciona el responsable quien liderará la articulación institucional que sea necesaria para lograr la ejecución satisfactoria de este plan de trabajo que se encuentra anexo a este documento.

<p><b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b></p>
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>Plan de Trabajo Política de Integridad</b>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 10 de 11

#### 5. Control de cambios.

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	17/03/2026	Documento Original	Subsecretaria de Talento Humano

#### 6. Responsable.

El responsable de este documento es la Subsecretaria de Talento Humano, quien debe revisarlo, y si es necesario actualizarlo.

#### 7. Revisión, aprobación y verificación.

(La revisión debe ser realizada por el jefe inmediato, la aprobación debe ser realizada por el líder del proceso).

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
<b>Dolly Johany Vargas</b>	<b>Nathalie Cruz Leusson</b>	<b>Armando Rosero García</b>
<b>Subsecretaria de Talento Humano</b>	<b>Secretaria General</b>	<b>Secretario de Planeación</b>

<b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--