

**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL  
RAP-E REGIÓN CENTRAL**

**POLITICA DE INTEGRIDAD**

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**MARZO 2026**

## EQUIPO DIRECTIVO

**LUIS FERNANDO SANABRIA MARTÍNEZ**

Gerente

**BLANCA MIRYAM GÓMEZ PERDOMO**

Asesora Jurídica

**MARÍA VICTORIA GONZÁLEZ MAYA**

Asesora de Comunicaciones

**MÓNICA ADRIANA RODRÍGUEZ ALVARADO**

Asesora Control Interno

**MARTHA LILIANA PILONIETTA RUBIO**

Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional

**BETSY CAROLINA VELASCO JIMÉNEZ**

Directora Administrativa y Financiera

**EDWIN GIOVANI GARCIA MASMELA**

Director de Planificación, Gestión y Ejecución de Proyectos

Elaboró:  
**Yenny Carolina Ávila Betancourt**  
Profesional Bienestar  
Dirección Administrativa y Financiera

## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN .....	4
1. OBJETIVO .....	5
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	5
2. ALCANCE .....	6
3. MARCO NORMATIVO .....	6
4. DESARROLLO DE LA POLÍTICA .....	7
4.1. Apropiación y Cultura Organizacional.....	7
4.1.1. Socialización permanente del Código de Integridad en procesos de inducción y reinducción .....	8
4.1.2. Jornadas pedagógicas sobre valores institucionales .....	8
4.1.3. Campañas internas de sensibilización .....	8
4.1.4. Inclusión de los valores en evaluaciones de desempeño y seguimiento contractual.....	9
4.2. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP .....	9
4.3. Prevención y Manejo de Conflictos de Interés .....	10
5. MATRIZ DE RESPONSABILIDADES .....	11
6. GESTIÓN DEL RIESGO EN TALENTO HUMANO.....	12
6.1. Identificación de Riesgos .....	13
6.2. Valoración y Control.....	13
6.3. Monitoreo.....	13
7. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA.....	13
7.1. Mecanismos de Seguimiento .....	14
7.2. Indicadores de Evaluación .....	14
8. ACCIONES DE MEJORA.....	14
9. PLAN DE ACCION.....	15
10. GLOSARIO .....	15

## INTRODUCCIÓN

La integridad en la gestión pública constituye un pilar esencial para el fortalecimiento del Estado Social de Derecho, la legitimidad institucional y la confianza ciudadana en las entidades públicas. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, el Código de Integridad se consolida como el instrumento central de la Política de Talento Humano, orientado a promover comportamientos éticos, transparentes y responsables en el ejercicio de la función pública.

La Región Administrativa y de Planeación Especial (RAP-E) Región Central, en su calidad de esquema asociativo territorial encargado de articular esfuerzos para la planeación y ejecución de proyectos estratégicos de alcance regional, reconoce que el cumplimiento de su misión no depende únicamente de capacidades técnicas y administrativas, sino de una actuación íntegra, coherente y orientada al interés general por parte de sus servidores públicos y contratistas. La gestión regional exige altos estándares éticos, dado su papel en la coordinación interinstitucional, la administración de recursos públicos y la generación de confianza entre nuestras entidades territoriales asociadas y la ciudadanía.

La presente Política adopta y desarrolla los cinco valores del Código de Integridad del Servicio Público como son: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, e incorpora los valores institucionales de Liderazgo y Probidad, consolidando un marco ético que orienta la conducta individual y colectiva en todos los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la entidad.

Más que un instrumento declarativo, esta Política constituye un compromiso institucional con la integridad administrativa, la transparencia, la prevención de riesgos de corrupción y el fortalecimiento del ambiente de control interno. Su implementación se articula con el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP, el Sistema Integrado de Gestión y el Sistema de Control Interno, asegurando coherencia entre planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua.

La integridad implica actuar con coherencia entre el pensar, el decir y el hacer, priorizando siempre el bien común y el desarrollo regional sostenible. En consecuencia, esta Política busca consolidar una cultura organizacional basada en valores, generar apropiación y corresponsabilidad en el talento humano, y posicionar a la RAP-E Región Central como referente de gobernanza regional transparente y responsable.

La presente Política de Código de Integridad se alinea con los principios, valores y lineamientos definidos para la RAP-E Región Central, asegurando coherencia con los intereses y compromisos de sus asociados, en el marco de la gobernanza regional y el trabajo articulado para el desarrollo territorial. Así mismo, se actualiza conforme a los lineamientos vigentes emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de Código de Integridad del Servicio Público, garantizando su armonización con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP.

## 1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos éticos y comportamentales que orientan la actuación de los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la RAP-E Región Central, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la integridad y el servicio al interés general.

### 1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer la cultura de integridad institucional, promoviendo la apropiación y práctica permanente de los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Liderazgo y Probidad en todas las actuaciones de los servidores públicos y colaboradores.
- Prevenir conductas contrarias a la ética pública, mediante la sensibilización, formación y divulgación de lineamientos que orienten la toma de decisiones transparentes y responsables.
- Promover el liderazgo ético en todos los niveles organizacionales, fomentando el ejemplo, la coherencia y la corresponsabilidad en el cumplimiento de la misión institucional.
- Garantizar la probidad en la entidad, asegurando el uso adecuado, eficiente y transparente de los recursos públicos.
- Fomentar el respeto y la equidad en el entorno laboral, promoviendo relaciones basadas en el trato digno, la inclusión y la no discriminación.
- Consolidar mecanismos de prevención y reporte de situaciones de conflicto de interés, asegurando confidencialidad y protección en los procesos de denuncia.
- Impulsar la mejora continua en la prestación del servicio público, mediante la aplicación del valor de la diligencia y el compromiso con resultados oportunos y de calidad.

## 2. ALCANCE

La presente Política de Integridad aplica de manera obligatoria a todos los servidores públicos vinculados a la Región Administrativa y de Planeación Especial – RAP-E Región Central, independientemente de su nivel jerárquico, tipo de vinculación o dependencia a la que pertenezcan. En consecuencia, los funcionarios deberán orientar su conducta, decisiones y actuaciones al cumplimiento de los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Liderazgo y Probidad, tanto en el ejercicio de sus funciones como en los espacios institucionales donde representen a la entidad.

De igual manera, esta Política es aplicable a todos los contratistas, subcontratistas y demás colaboradores que presten sus servicios a la RAP-E Región Central, quienes, en virtud del principio de corresponsabilidad en la gestión pública, deberán actuar con integridad, transparencia y apego a la normatividad vigente durante la ejecución de sus obligaciones

contractuales. El cumplimiento de este Código constituye un compromiso ético transversal que debe reflejarse en el desarrollo de actividades técnicas, administrativas y de apoyo, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional y la confianza ciudadana.

### 3. MARCO NORMATIVO

La Política de Código de Integridad de la RAP-E Región Central se fundamenta en el siguiente marco normativo:

Norma	Contenido Principal	Relación con la Política de Integridad
<b>Constitución Política de Colombia</b>	Establece los principios que orientan la función pública, entre ellos la moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (artículos 123 y 209).	Fundamenta el deber de integridad, transparencia y comportamiento ético de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.
<b>Ley 489 de 1998</b>	Regula la organización y funcionamiento de las entidades públicas y desarrolla los principios de la función administrativa.	Establece la obligación de actuar con transparencia, responsabilidad y orientación al interés general en la gestión pública.
<b>Ley 909 de 2004</b>	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano en las entidades estatales.	Integra la ética, la integridad y las competencias comportamentales como elementos esenciales de la gestión del talento humano.
<b>Ley 1474 de 2011</b>	Estatuto Anticorrupción que establece medidas para la prevención, investigación y sanción de actos de corrupción.	Fortalece los mecanismos institucionales de prevención, control y lucha contra la corrupción.
<b>Ley 1712 de 2014</b>	Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.	Garantiza los principios de publicidad, transparencia y acceso a la información en la gestión institucional.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Regula aspectos relacionados con la gestión del talento humano, los conflictos de interés y la promoción de la integridad en el servicio público.
<b>Decreto 1499 de 2017</b>	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Incorpora la Política de Integridad como una de las políticas de gestión y desempeño institucional dentro de la Dimensión de Talento Humano.

Norma	Contenido Principal	Relación con la Política de Integridad
<b>Ley 1952 de 2019</b>	Código General Disciplinario.	Define los deberes, prohibiciones, incompatibilidades, inhabilidades y el régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos.
<b>Ley 2195 de 2022</b>	Establece medidas para la transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.	Obliga a las entidades públicas a implementar el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y fortalecer los mecanismos de integridad institucional.
<b>Ley 2016 de 2020, Decreto 382 de 2026 y Código de Integridad del Servicio Público (DAFP)</b>	Definen y actualizan los lineamientos en materia de integridad, ética pública, valores institucionales y transparencia en las entidades del Estado.	Sustentan la adopción, implementación y actualización del Código de Integridad de la RAP-E Región Central, en articulación con el MIPG y el PTEP.
<b>Estatutos y Actos Administrativos de la RAP-E Región Central</b>	Normativa interna que regula la organización, funcionamiento, competencias y estructura institucional de la entidad.	Define las responsabilidades, competencias y mecanismos internos necesarios para la implementación y seguimiento de la Política de Integridad.

#### 4. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

La Política de Integridad de la RAP-E Región Central se desarrolla a través de estrategias pedagógicas, preventivas y correctivas que permiten la apropiación real y efectiva de los valores institucionales y del Código de Integridad del Servicio Público. Su implementación se fundamenta en los siguientes componentes:

##### 4.1. Apropiación y Cultura Organizacional

La apropiación del Código de Integridad en la RAP-E Región Central constituye un eje fundamental para fortalecer la cultura organizacional basada en la ética pública, la transparencia y la corresponsabilidad institucional. Dado el carácter asociativo y regional de la entidad, la integridad se consolida como un valor estratégico que orienta la articulación interinstitucional, la gestión de proyectos regionales y la administración eficiente de los recursos públicos.

La implementación de este componente se desarrollará mediante las siguientes estrategias:

#### 4.1.1. Socialización permanente del Código de Integridad en procesos de inducción y reinducción

El Código de Integridad será incorporado como componente obligatorio en los procesos de inducción y reinducción dirigidos a servidores públicos y contratistas, asegurando que, desde el inicio de su vinculación, comprendan:

- La naturaleza jurídica y misional de la RAP-E Región Central.
- Los valores institucionales y su aplicación en la gestión regional.
- Los deberes éticos asociados a la planeación, estructuración y ejecución de proyectos.
- Los mecanismos de prevención de conflictos de interés.

Estas jornadas incluirán evidencia documental de participación y apropiación, integrándose al proceso de Gestión del Talento Humano y al Sistema Integrado de Gestión – SIG.

#### 4.1.2. Jornadas pedagógicas sobre valores institucionales

Se desarrollarán espacios formativos periódicos orientados a fortalecer la cultura ética institucional, mediante:

- Talleres prácticos sobre dilemas éticos en la gestión pública regional.
- Análisis de casos asociados a contratación, articulación territorial y gestión de recursos.
- Reflexiones sobre liderazgo ético en la coordinación con entidades territoriales.

Estas jornadas estarán alineadas con el Plan Institucional de Capacitación y contribuirán al fortalecimiento del ambiente de control y la cultura organizacional basada en valores.

#### 4.1.3. Campañas internas de sensibilización

Se implementarán campañas institucionales orientadas a promover la vivencia permanente de los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Liderazgo y Probidad, a través de:

- Piezas comunicativas internas.
- Difusión en canales institucionales.
- Mensajes estratégicos vinculados a la rendición de cuentas y la transparencia.
- Reconocimiento de buenas prácticas éticas en la gestión institucional.

Estas acciones buscarán fortalecer el sentido de pertenencia y consolidar una identidad organizacional coherente con la gobernanza regional.

#### 4.1.4. Inclusión de los valores en evaluaciones de desempeño y seguimiento contractual

Los valores del Código de Integridad serán incorporados como criterio transversal en:

- Evaluaciones de desempeño de servidores públicos.
- Seguimiento a obligaciones contractuales.
- Supervisión de contratos estratégicos y misionales.
- Evaluación del clima organizacional.

Esta integración permitirá que la integridad no sea únicamente declarativa, sino que incida directamente en la valoración del comportamiento institucional, promoviendo coherencia entre la planeación estratégica, la ejecución de proyectos regionales y la cultura ética de la entidad.

#### 4.2. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP

La Política de Código de Integridad de la RAP-E Región Central se articula de manera transversal con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, así como con el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2195 de 2022.

##### a) Articulación con el MIPG

La Política contribuye directamente al fortalecimiento de las siguientes dimensiones del MIPG:

- Dimensión Talento Humano:  
Promueve la apropiación de valores, el liderazgo ético y la integridad como eje del desempeño institucional.
- Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación:  
Incorpora acciones e indicadores de integridad en el Plan de Acción Institucional y en los instrumentos de planeación.
- Dimensión Control Interno:  
Fortalece el ambiente de control, el autocontrol, la autorregulación y la gestión de riesgos de corrupción.
- La implementación del Código de Integridad se integra al Sistema Integrado de Gestión – SIG, asegurando coherencia entre planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua.

b) Articulación con el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP

El Código de Integridad constituye un instrumento preventivo esencial dentro del PTEP, al consolidar la cultura ética como mecanismo de prevención de la corrupción.

Su articulación se materializa mediante:

- Inclusión de actividades de integridad en el Plan de Acción del PTEP.
- Integración con la Matriz de Riesgos de Corrupción.
- Seguimiento a la gestión de conflictos de interés.
- Reporte periódico ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Incorporación de resultados en los informes de seguimiento institucional.

De esta manera, la Política de Código de Integridad se consolida como un componente estructural del modelo de gestión institucional, aportando al fortalecimiento del control interno, la transparencia, la legalidad y la confianza ciudadana en la RAP-E Región Central.

#### 4.3. Prevención y Manejo de Conflictos de Interés

La entidad garantizará la identificación, declaración y manejo oportuno de los conflictos de interés, asegurando decisiones transparentes e imparciales.

- Declaración y gestión de conflictos de interés.
- Aplicación de principios de imparcialidad y transparencia.
- Activación de protocolos institucionales cuando se identifiquen posibles vulneraciones.

Seguimiento y Mejora Continua:

- Evaluación anual de apropiación de valores.
- Indicadores de cultura ética organizacional.
- Acciones correctivas y disciplinarias cuando haya incumplimiento.

Con esta estructura:

- ✓ Se elimina duplicidad.
- ✓ Queda técnicamente alineado con MIPG y PTEP.
- ✓ Soporta auditoría interna, FURAG y seguimiento del CIGD.
- ✓ Mantiene coherencia con el SIG e ISO 9001.

## 5. MATRIZ DE RESPONSABILIDADES

La implementación de la Política de Código de Integridad en la RAP-E Región Central requiere la corresponsabilidad de las instancias directivas, estratégicas, operativas y de control,

garantizando coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP y el Sistema Integrado de Gestión – SIG.

Instancia / Rol	Responsabilidades	Evidencia	Frecuencia
<b>Gerencia</b>	Liderar la implementación de la Política de Integridad; promover el liderazgo ético mediante el ejemplo; garantizar la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros para su ejecución; y presentar avances y resultados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD).	Actas del CIGD, directrices internas, informes de gestión, Plan de Acción Institucional aprobado y reportes de seguimiento.	Anual y cuando se requiera.
<b>Dirección Administrativa y Financiera (DAF)</b>	Incorporar los principios y valores del Código de Integridad en los procesos de gestión del talento humano y contratación; asegurar su inclusión en las actividades de inducción, reinducción, capacitación, evaluación del desempeño y supervisión contractual; y articular las acciones con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP).	Plan Institucional de Capacitación (PIC), registros de inducción y reinducción, formatos contractuales, informes de seguimiento y evidencias de socialización.	Semestral.
<b>Oficina Asesora de Planeación Institucional (OAPI)</b>	Articular la Política de Integridad con el MIPG; incorporar metas e indicadores en el Plan de Acción Institucional; realizar seguimiento a su implementación; consolidar reportes institucionales; integrar la gestión de riesgos de corrupción; y presentar resultados ante las instancias de dirección.	Indicadores incorporados en el tablero de control, informes de seguimiento, reporte FURAG, matriz de riesgos y reportes presentados al CIGD.	Semestral.
<b>Asesor de Control Interno</b>	Evaluar el cumplimiento de la Política de Integridad; verificar su articulación con el Sistema de Control Interno; realizar auditorías y seguimientos independientes; emitir recomendaciones de mejora; y verificar la efectividad de las acciones implementadas.	Informes de auditoría, planes de mejoramiento, informes de seguimiento, recomendaciones formuladas y seguimiento a hallazgos.	Anual.
<b>Secretaría Técnica del CIGD</b>	Incluir el seguimiento a la implementación de la Política de Integridad y del Código de Integridad en la agenda del Comité Institucional de Gestión y Desempeño; consolidar reportes; registrar decisiones, compromisos y acciones de mejora; y realizar seguimiento a los compromisos adquiridos.	Actas del CIGD, matriz de compromisos, informes de seguimiento y registros de socialización.	Semestral.

Instancia / Rol	Responsabilidades	Evidencia	Frecuencia
<b>Asesor Jurídico</b>	Brindar orientación sobre la aplicación de la normativa relacionada con integridad, transparencia y ética pública; asesorar en la gestión de conflictos de interés; y adelantar o apoyar las actuaciones disciplinarias cuando corresponda.	Conceptos jurídicos emitidos, actuaciones disciplinarias, registros de asesoría y conceptos sobre conflictos de interés.	Según necesidad.
<b>Comité de Convivencia Laboral</b>	Promover relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la sana convivencia; gestionar situaciones relacionadas con el clima organizacional; y contribuir a la prevención de conductas contrarias a los valores institucionales.	Actas del Comité, informes de gestión y planes de mejora del clima laboral.	Trimestral.
<b>Talento Humano</b>	Diseñar e implementar estrategias de formación, sensibilización y apropiación del Código de Integridad; medir la cultura organizacional; aplicar instrumentos de evaluación ética; y mantener actualizados los registros de capacitación y participación.	Listados de asistencia, encuestas de clima organizacional, informes de capacitación, registros de sensibilización y resultados de medición.	Anual.
<b>Servidores Públicos</b>	Aplicar los valores y principios institucionales en el ejercicio de sus funciones; actuar con transparencia y responsabilidad en la gestión pública; declarar oportunamente los conflictos de interés; participar en las actividades de integridad; y reportar posibles incumplimientos o situaciones contrarias a la ética pública.	Declaraciones de conflictos de interés, evaluaciones de desempeño, registros de participación y reportes realizados.	Permanente.
<b>Contratistas</b>	Cumplir los lineamientos éticos e institucionales durante la ejecución contractual; actuar con diligencia, transparencia y probidad; prevenir y reportar situaciones de conflicto de interés; y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales bajo criterios de integridad.	Cláusulas contractuales, actas de supervisión, informes de ejecución contractual y registros de cumplimiento.	Permanente.

## 6. GESTIÓN DEL RIESGO EN TALENTO HUMANO

La RAP-E Región Central integrará la gestión del riesgo de integridad dentro del proceso de Talento Humano, identificando, valorando y controlando posibles situaciones que puedan afectar la ética institucional.

### 6.1. Identificación de Riesgos

La entidad realizará la identificación periódica de riesgos asociados a la integridad y al talento humano, con el fin de prevenir situaciones que puedan afectar la transparencia y el cumplimiento del interés genera algunos riesgos asociados a la integridad incluyen:

- Conflicto de intereses.
- Uso indebido de información privilegiada.
- Trato preferencial.
- Incumplimiento de deberes funcionales.
- Falta de diligencia en procesos administrativos.

### 6.2. Valoración y Control

Los riesgos serán evaluados según probabilidad e impacto, estableciendo controles tales como:

- Declaraciones de conflicto de interés.
- Rotación de responsabilidades críticas.
- Supervisión contractual rigurosa.
- Canales confidenciales de denuncia.
- Seguimiento disciplinario conforme a la Ley 1952 de 2019.

### 6.3. Monitoreo

El proceso de Talento Humano, en coordinación con Control Interno, realizará seguimiento periódico a los riesgos identificados y actualizará el mapa de riesgos institucional.

## 7. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

La RAP-E Región Central garantizará el seguimiento permanente a la implementación y apropiación de la Política de Código de Integridad, con el fin de evaluar su efectividad, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la cultura organizacional basada en valores éticos.

El seguimiento se realizará bajo los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno.

## 7.1. Mecanismos de Seguimiento

La entidad implementará los siguientes mecanismos:

- Evaluación periódica del nivel de apropiación de los valores institucionales.
- Medición de percepción del clima ético organizacional.
- Seguimiento a quejas, denuncias o reportes relacionados con posibles vulneraciones al Código.
- Verificación de inclusión del componente de integridad en procesos de inducción y reinducción.
- Revisión del cumplimiento de declaraciones de conflicto de interés.
- Auditorías internas realizadas por la Oficina de Control Interno.

## 7.2. Indicadores de Evaluación

Para medir la efectividad de la política se podrán establecer indicadores como:

- % de servidores y contratistas capacitados en integridad.
- Número de actividades de sensibilización realizadas.
- Nivel de percepción positiva del clima organizacional.
- Número de casos gestionados relacionados con conflicto de interés.
- Cumplimiento de acciones correctivas implementadas.

## 8. ACCIONES DE MEJORA

Con base en los resultados del seguimiento, la entidad adoptará acciones de mejora tales como:

- Ajustes a estrategias pedagógicas.
- Actualización del Código de Integridad cuando sea necesario.
- Fortalecimiento de controles internos.
- Implementación de planes de mejora institucional.
- Revisión y actualización del mapa de riesgos asociados a Talento Humano.
- La mejora continua será un proceso permanente que permita garantizar que la Política de Integridad evolucione conforme a los cambios normativos, organizacionales y sociales, asegurando su pertinencia y efectividad en el tiempo.

La política será evaluada anualmente mediante indicadores, auditorías internas y seguimiento a planes de mejoramiento derivados de evaluaciones institucionales.

## 9. PLAN DE ACCION

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INDICADOR	PERIODICIDAD
Fortalecimiento de la Cultura de Integridad	Realizar jornadas de sensibilización y apropiación del Código de Integridad.	Dirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Número de jornadas realizadas / Programadas × 100	Semestral
Capacitación y Formación Ética	Ejecutar actividades de capacitación sobre integridad, transparencia, conflicto de interés y ética pública.	Talento Humano	% de ejecución del Plan de Capacitación en Integridad	Anual
Comunicación y Divulgación	Difundir los valores institucionales mediante campañas internas y medios institucionales.	Dirección Administrativa y Financiera – Comunicaciones	Número de campañas ejecutadas	Trimestral
Gestión de Conflictos de Interés	Socializar y monitorear el cumplimiento de las declaraciones de conflictos de interés.	Asesor Jurídico y Talento Humano	% de servidores y contratistas sensibilizados	Anual
Transparencia y Ética Pública	Articular acciones con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP).	Oficina Asesora de Planeación Institucional	% de cumplimiento de actividades programadas	Semestral
Seguimiento y Evaluación	Realizar seguimiento a la implementación de la Política de Integridad y presentar resultados al CIGD.	Oficina Asesora de Planeación Institucional	Número de informes presentados	Semestral
Control y Mejora Continua	Evaluar el cumplimiento de la política mediante auditorías internas y seguimientos.	Asesor de Control Interno	Número de auditorías y seguimientos realizados	Anual
Reconocimiento de Buenas Prácticas	Implementar estrategias de reconocimiento a conductas ejemplares asociadas a los valores institucionales.	Dirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Número de reconocimientos otorgados	Anual
Convivencia y Clima Organizacional	Desarrollar acciones para fortalecer el respeto, la equidad y la convivencia laboral.	Comité de Convivencia Laboral	Número de actividades ejecutadas	Trimestral
Gestión de Riesgos de Corrupción	Realizar seguimiento a los riesgos de corrupción y controles asociados.	Oficina Asesora de Planeación Institucional	% de controles monitoreados	Cuatrimestral

## 10. GLOSARIO

- **Ambiente de Control:** Conjunto de principios, valores, estructuras organizacionales y prácticas que establecen la base ética y disciplinaria para el funcionamiento del Sistema de Control Interno en la RAP-E Región Central.
- **Código de Integridad:** Instrumento institucional que establece los valores, principios y comportamientos esperados de los servidores públicos y contratistas de la RAP-E Región Central, orientando su actuación hacia el interés general y el desarrollo regional.
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD:** Instancia responsable de orientar, articular y hacer seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la entidad.
- **Conflicto de Interés:** Situación en la cual los intereses personales, familiares, económicos o particulares de un servidor público o contratista pueden interferir o influir indebidamente en el cumplimiento imparcial de sus funciones o en la toma de decisiones institucionales.
- **Control Interno:** Sistema integrado por el conjunto de planes, métodos, principios, normas y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad para garantizar el cumplimiento de su misión, la protección de recursos públicos y la prevención de riesgos.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, prácticas, comportamientos y creencias compartidas que orientan la actuación del talento humano y fortalecen la identidad institucional de la RAP-E Región Central.
- **Dimensiones del MIPG:** Componentes estructurales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que orientan la gestión pública hacia resultados, integrando planeación, ejecución, seguimiento y evaluación.
- **Gestión del Riesgo de Corrupción:** Proceso mediante el cual la entidad identifica, analiza, valora y controla riesgos que puedan afectar la transparencia, legalidad y probidad en la gestión institucional.
- **Gobernanza Regional:** Modelo de coordinación y articulación interinstitucional mediante el cual la RAP-E Región Central promueve el desarrollo territorial, la integración regional y la ejecución de proyectos estratégicos.
- **Integridad Pública:** Actuación coherente, ética, transparente y responsable de los servidores públicos y contratistas, orientada al interés general y al cumplimiento de la misión institucional.
- **Liderazgo Ético:** Capacidad de orientar, influir y tomar decisiones basadas en valores institucionales, promoviendo el ejemplo y la coherencia en el ejercicio de la función pública.
- **Mejora Continua:** Principio de gestión que busca optimizar permanentemente los

procesos, resultados y prácticas institucionales mediante evaluación, seguimiento y ajuste sistemático.

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** Marco de referencia adoptado por el Estado colombiano que integra los sistemas de gestión y control interno, orientando la administración pública hacia resultados con valores.
- **Probidad:** Conducta recta, honesta y ajustada a la ley en el ejercicio de la función pública, caracterizada por el uso responsable y transparente de los recursos públicos.
- **Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP:** Instrumento de planeación que integra acciones para prevenir la corrupción, fortalecer la cultura de legalidad y promover la transparencia activa en la entidad.
- **Servidor Público:** Persona vinculada a la administración pública que ejerce funciones en nombre del Estado, conforme a lo dispuesto en la Constitución y la ley.
- **Talento Humano:** Conjunto de servidores públicos y colaboradores que, mediante sus conocimientos, habilidades y competencias, contribuyen al cumplimiento de la misión institucional y al fortalecimiento de la gestión regional.

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	LIDERES DE PROCESO
01	24/02/2026	Versión Inicial	Profesional de Bienestar