

POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES



Cámara de Representantes

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO NORMATIVO.....	3
OBJETIVO.....	4
2.1. Objetivo General	
2.2. Objetivos Específicos	
ALCANCE	4
PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES	5
LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA	
5.1. Código de Integridad	
5.2. Gestión de Conflictos de Interés	
5.3. Capacitación y Sensibilización	
5.4. Comunicación y Cultura Ética	
5.5. Seguimiento y Evaluación	
RESPONSABLES	
INCUMPLIMIENTO	
SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN	
CONTROL DE CAMBIOS	

INTRODUCCIÓN

La Cámara de Representantes, en cumplimiento de su función constitucional y legal de garantizar el ejercicio transparente, ético y responsable de la función pública, adopta la presente Política Institucional de Integridad y Conflicto de Intereses como instrumento estratégico orientado a fortalecer la cultura institucional basada en la legalidad, la ética, la transparencia y la rendición de cuentas.

La política se enmarca en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Código de Integridad del Servidor Público y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), promoviendo un cambio cultural en los servidores y contratistas hacia comportamientos íntegros, coherentes y ejemplares en el servicio público.

Esta política se articula con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en tanto reconoce que el desarrollo del talento humano requiere fortalecer valores y comportamientos éticos que consoliden la confianza ciudadana y la legitimidad institucional.

1. MARCO LEGAL

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia 1991	Establece los principios fundamentales del Estado Social de Derecho y los deberes de los servidores públicos de actuar conforme a la moralidad, la transparencia y el interés general (Artículos 6, 122, 123 y 209).
Ley 489 de 1998	Dicta normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, orientando la gestión pública bajo los principios de eficiencia, moralidad, transparencia y responsabilidad.
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 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 pública.
Ley 2013 de 2019	Establece la obligación para los servidores públicos de publicar la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés, con el fin de promover la transparencia y prevenir actos de 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 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Ley 2195 de 2022	Adopta medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción, fortaleciendo los mecanismos de control y sanción.
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.
Código de Integridad del Servidor Público (DAFP) 2017	Instrumento que define los valores y comportamientos esperados de los servidores públicos para fortalecer la cultura de integridad en el Estado.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

2. OBJETIVO

2.1 Objetivo General

Establecer los lineamientos institucionales que orienten la conducta ética y el manejo transparente de los posibles conflictos de intereses de los servidores y contratistas de la Cámara de Representantes, promoviendo la integridad pública como principio rector del servicio.

2.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer la cultura organizacional de integridad, transparencia y ética pública en todos los niveles de la entidad.
- Implementar mecanismos de prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses.
- Promover la confianza de la ciudadanía mediante la actuación transparente, imparcial y coherente de todos los servidores.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Promover que el contacto de funcionarios y contratistas con la Política y Código de integridad sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que conduzcan a cambios de su comportamiento.

3 ALCANCE

La presente política aplica a todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la Cámara de Representantes, sin distinción de nivel jerárquico, tipo de vinculación o dependencia.

Su cumplimiento es obligatorio en la vinculación de cada persona a la entidad y en el desarrollo de todas las funciones, decisiones y actuaciones institucionales.

4 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

La política se fundamenta en los valores del Código de Integridad del Servidor Público y los principios rectores de la gestión pública:

- Honestidad: Actuar siempre con rectitud y coherencia moral.
- Respeto: Reconocer la dignidad humana y la diversidad de pensamiento.
- Compromiso: Cumplir con responsabilidad las funciones públicas.
- Diligencia: Desempeñar las labores con eficiencia, oportunidad y calidad.
- Justicia: Garantizar la equidad y la imparcialidad en las decisiones.

5 LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

La Cámara de Representantes desarrollará la gestión de integridad a través de los siguientes lineamientos estratégicos:

5.1 Código de Integridad:

Constituye la guía de comportamiento ético para todos los servidores y contratistas. Su adopción implica la interiorización de los valores institucionales y la promoción del orgullo por el servicio público.

5.2 Gestión de Conflicto de Intereses:

Estrategia orientada a brindar directrices y herramientas a funcionarios y contratistas de la Cámara de Representantes, para gestionar en forma preventiva cuando sus intereses personales puedan influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público y evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

5.3. Capacitación y Sensibilización:

El fortalecimiento de la integridad se realizará mediante programas de formación continua articulados al Plan Institucional de Capacitación (PIC) y al Plan de Bienestar, con énfasis en ética pública, transparencia y cultura organizacional.

5.4. Comunicación y Cultura Ética:

Se implementarán campañas institucionales y espacios de reflexión que fortalezcan el sentido de pertenencia y la integridad, bajo la estrategia “La Cámara de Representantes es Integridad”.

5.5. Seguimiento y Evaluación:

Se integrarán los resultados de los autodiagnósticos de Integridad y Conflictos de Interés al proceso de mejora continua del MIPG, garantizando el monitoreo de avances y el cierre de brechas en los niveles de madurez institucional.

6 RESPONSABLES

- División de Personal: Coordinar, promover y hacer seguimiento a la implementación de la política.
- Oficina Jurídica: Asesorar en la aplicación de las normas disciplinarias y gestión de conflictos de interés.
- Servidores y Contratistas: Cumplir los principios éticos y reportar cualquier situación de conflicto de interés.

7 INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de la Política de Integridad y Conflicto de Intereses constituye falta disciplinaria, conforme a la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) y demás normas aplicables, sin perjuicio de las sanciones contractuales o administrativas correspondientes.

8 SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

La política será revisada anualmente por la División de Personal, con base en los resultados del FURAG, los autodiagnósticos institucionales, los avances del Plan Estratégico de Talento Humano, así como en el seguimiento a los planes de acción institucionales, la gestión de los riesgos y controles (incluidos los riesgos de corrupción) y la implementación de los planes de integridad y ética pública, garantizando su actualización permanente y su alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.