



DECRETO No 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

LA GOBERNADORA DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, la Ley 2200 de 2022; la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022; Ley 2016 de 2020; el Decreto Nacional 1499 de 2017; el Decreto Nacional 1122 de 2024; **el Decreto Nacional 382 de 2026**; y

CONSIDERANDO

Que el **artículo 1.º de la Constitución Política de Colombia** consagra que, *"Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general"*.

Que el **artículo 2.º de la Carta Política** establece, como fines esenciales del Estado, servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución y que las autoridades de la República están instituidas, entre otros, para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Que el **artículo 6.º de la Constitución Política** dispone que, los servidores públicos son responsables, ante las autoridades, por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

Que el **artículo 209 de la Constitución Política** preceptúa que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de *igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad*, y que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Que los **artículos 298, 303 y 305 de la Constitución Política**, en concordancia con la **Ley 2200 del 8 de febrero de 2022** *"Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los departamentos"*, establecen el régimen político-administrativo de los departamentos como entidades territoriales autónomas y descentralizadas y atribuyen al Gobernador la condición de jefe de la administración departamental, con la función primordial de *cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, los decretos del Gobierno nacional, las ordenanzas de la respectiva Asamblea y sus propias decisiones* (artículo 119, numeral 1º).

Que la **Ley 2200 de 2022** derogó expresamente el **Decreto-Ley 1222 de 1986** que contenía el Código de Régimen Departamental, mediante su artículo 154, lo que impone la actualización integral de los actos administrativos departamentales que invocaban dicha normatividad como fuente de competencia.





DECRETO N° 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

Que el **artículo 133** de la **Ley 1753 de 2015** creó el Sistema de Gestión ve integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, con el objeto de dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

Que la **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", en su artículo 73 dispuso la obligación de implementar Programas Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Que la **Ley 2195 del 18 de enero de 2022** "Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción", en su artículo 31 modificó el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, ampliando la exigencia a la implementación de **Programas de Transparencia y Ética Pública (PTEP)** por parte de cada entidad del orden nacional, departamental y municipal, cualquiera que sea su régimen de contratación.

Que el **Decreto Nacional 1122 del 30 de agosto de 2024** reglamentó el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 y adoptó como primera versión del Anexo Técnico de los Programas de Transparencia y Ética Pública el documento anexo a dicho Decreto, estableciendo que, "toda mención que se haga al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano se entiende referida al Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)", y otorgando a las entidades territoriales un plazo de hasta dos (2) años para la implementación gradual de sus lineamientos.

Que la **Ley 2016 del 27 de febrero de 2020** "Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones", en su artículo 1.º establece la adopción e implementación del Código de Integridad expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) por parte de todas las entidades del Estado en el orden nacional y territorial, otorgándoles autonomía para complementarlo respetando los valores allí contenidos.

Que el **parágrafo del artículo 1º de la Ley 2016 de 2020**, precisa que, "por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, y la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público".

Que el **Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017** modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión, y definió el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** como marco de referencia





DECRETO No 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, *con integridad y calidad en el servicio.*

Que el **artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015**, modificado por el **Decreto 1499 de 2017**, señala, como primer objetivo del MIPG *"1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas (...)"*, de manera tal que, la Política de Integridad constituye el motor del Modelo y forma parte de la Dimensión 1 — Talento Humano.

Que el **Decreto Nacional 382 del 7 de abril de 2026** adicionó el **Título 38** a la Parte 2 del Libro 2 del **Decreto 1083 de 2015**, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y estableció los lineamientos generales para la operación del **Sistema Nacional de Integridad** de que trata la Ley 2016 de 2020.

Que el **artículo 2.2.38.3 del Decreto 1083 de 2015** (adicionado por el Decreto 382 de 2026) definió el Sistema Nacional de Integridad como el conjunto de *"políticas, normas, planes, programas, proyectos, estrategias, recursos e información, que busca fortalecer una cultura de integridad y lucha contra la corrupción en todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, desde un enfoque de prevención, corresponsabilidad y complementariedad de esfuerzos a través de un ecosistema en el que participan actores públicos, privados y ciudadanía en general"*. **(Subrayado y negrita propio).**

Que el **parágrafo del artículo 2.2.38.3 del Decreto 1083 de 2015** (adicionado por el Decreto 382 de 2026) dispuso que, *"el Sistema Nacional de Integridad se articulará especialmente con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con los lineamientos para la formulación de los Programas de Transparencia y Ética Pública (PTEP)"*, por lo cual, las disposiciones del presente Decreto departamental se orientan a asegurar dicha armonización en el ámbito de la Administración Departamental. **(Subrayado y negrita propio).**

Que el **artículo 2.2.38.4 del Decreto 1083 de 2015**, estableció que, las acciones del Sistema Nacional de Integridad se desarrollarán en coordinación con las instancias creadas por la Ley 1474 de 2011, esto es: *"i) la Comisión Nacional para la Moralización; ii) las Comisiones Regionales de Moralización; y iii) la Comisión Nacional Ciudadana para la Lucha contra la Corrupción"*; por lo cual, el Departamento del Magdalena, en el marco de su autonomía territorial, propenderá por la articulación con dichas instancias cuando corresponda.

Que, para la operación del Sistema Nacional de Integridad, el **artículo 2.2.38.5 del Decreto 1083 de 2015**, previó como principios orientadores, entre otros, la **colaboración**, la **coordinación**, la **descentralización**, la **prevención**, la **publicidad** y la **transparencia**, los cuales resultan concordantes con el enfoque pedagógico y de mejora continua del Código de Integridad que se adopta mediante el presente acto.



DECRETO N° 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

Que el **artículo 2.2.38.18 del Decreto 1083 de 2015**, dispuso que, las entidades públicas deberán implementar, entre otras, estrategias relacionadas con: la suscripción de **pactos por la integridad**; la adopción de lineamientos técnicos en integridad; la designación de **gestores de integridad** que podrán organizarse en **unidades de integridad**; la promoción de una **estrategia de comunicación**; el seguimiento y gestión preventiva de **conflictos de interés**; el seguimiento a obligaciones de publicación de información en el marco de la **Ley 2013 de 2019**; y la implementación de la **Ruta de Fortalecimiento de la Integridad Pública**, lo cual se desarrollará en el presente Decreto departamental en el marco de las competencias y capacidades institucionales.

Que el **Manual Operativo del MIPG, versión 6 — diciembre de 2024**, adoptado por el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, ratifica que la Política de Integridad debe ser tenida en cuenta por las entidades en su planeación institucional, a través del establecimiento de objetivos, estrategias y acciones encaminadas a la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en los valores del servicio público.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) expidió en **julio de 2024** el documento *"Recomendaciones para la Implementación de la Política de Integridad — Versión 01"*, el cual orienta a las entidades en la formulación de treinta y cinco (35) acciones de gestión organizadas en seis (6) componentes: planeación, condiciones institucionales, pedagogía, procesos y procedimientos, publicación y divulgación de información, y control social.

Que la **Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019** *"Por medio de la 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"*, impone a los servidores públicos y contratistas obligados la publicación proactiva de la información allí señalada en el Aplicativo por la Integridad Pública.

Que el **Decreto Nacional 830 del 28 de julio de 2021** modificó el **Decreto 1081 de 2015**, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las **Personas Expuestas Políticamente (PEP)**, e impone a las entidades públicas el deber de identificar, monitorear y gestionar adecuadamente a las personas que ejerzan funciones de dirección, formulación de políticas, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades sancionatorias.

Que los **artículos 11 y 12 de la Ley 1437 de 2011**, modificados por la **Ley 2080 de 2021**, regulan el régimen de impedimentos, recusaciones y conflictos de interés aplicable a los servidores públicos en el ejercicio de la función administrativa.

Que la **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"*, modificada por la **Ley 2094 de**



DECRETO No. 433 DE 2026. 30 JUN 2026

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

2021, entró en plena vigencia el 29 de marzo de 2022 y constituye el régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos del Departamento del Magdalena.

Que la **Ley 1712 de 2014** "*Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional*" y la Resolución No 1519 de 2020 del MinTIC ordenan la publicación proactiva de los actos administrativos institucionales en la sección de Transparencia del portal web institucional, lo cual fundamenta la difusión amplia del presente Decreto y de su Código de Integridad anexo.

Que el **CONPES 167 de 2013** "*Estrategia Nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción*" establece los lineamientos estratégicos de Estado en materia de integridad y lucha contra la corrupción, en armonía con los compromisos internacionales suscritos por Colombia: la *Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (Ley 970 de 2005)*, la *Convención Interamericana contra la Corrupción (Ley 412 de 1997)* y la *Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública (2017)*.

Que mediante el **Decreto Departamental 0031 del 31 de enero de 2019** se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público de la Gobernación del Magdalena y se conformó el equipo de gestores de integridad. Sin embargo, dicho acto administrativo invocaba como fundamento de competencia el *Decreto-Ley 1222 de 1986*, expresamente derogado por el artículo 154 de la Ley 2200 de 2022, y resulta hoy desactualizado frente a la normatividad sustancial sobreviniente, particularmente la Ley 2016 de 2020, la Ley 2013 de 2019, la Ley 2195 de 2022, el Decreto 830 de 2021 y el Decreto 1122 de 2024, así como las directrices técnicas más recientes del DAFP

Que, así las cosas, se hace necesario, en consecuencia, **actualizar integralmente la regulación departamental en materia de integridad pública**, armonizándola con el bloque normativo vigente, articulándola con la Política de Integridad de la Gobernación del Magdalena, con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y con el MIPG en su versión más reciente, dotando al Departamento de un instrumento técnico, riguroso y de aplicación obligatoria para todos sus servidores públicos, contratistas y colaboradores, en cumplimiento del **Plan de Desarrollo Departamental 2026–2027** "*Con MÁS Resultados 12+1 Ruta del CAMBIO para Superar la Pobreza*".

Que el **Plan de Desarrollo Departamental 2026–2027** "*Con MÁS Resultados 12+1 Ruta del CAMBIO para Superar la Pobreza*", contiene el subprograma *Gobierno Abierto y Transparente*, incorporado en el programa *Transparencia y Participación Ciudadana* de la *Mobilización Por Poder Popular*.

Que, en mérito de lo expuesto;



DECRETO No. 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

DECRETA

CAPÍTULO I.

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y MARCO DE REFERENCIA

Artículo 1.- Objeto. El presente Decreto tiene por objeto adoptar el **Código de Integridad del Servicio Público de la Gobernación del Magdalena**, actualizar la estructura institucional para su implementación, conformar y reglamentar el Equipo Departamental de Gestores de Integridad, articularlo con la Política de Integridad y el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), y dictar las disposiciones complementarias necesarias para su operatividad, evaluación y mejora continua, en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Artículo 2.- Adopción del Código de Integridad. Adóptese el **Código de Integridad del Servicio Público de la Gobernación del Magdalena**, el cual hace parte integral del presente Decreto como *Anexo Técnico*. Este Código incorpora íntegramente los cinco (5) valores nacionales del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública —Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia—, y los complementa con dos (2) valores institucionales departamentales —**Vocación de Servicio para Cambio y Transparencia**—, los cuales fueron construidos en ejercicio de la autonomía reconocida por el artículo 1.º de la Ley 2016 de 2020.

Parágrafo 1.º. Los valores complementarios departamentales se incorporan respetando los cinco valores ya contenidos en el Código nacional. Su definición operativa, principios de acción y comportamientos asociados se desarrollan en el Anexo Técnico que acompaña al presente Decreto.

Parágrafo 2.º. El proceso participativo para la validación periódica y eventual actualización de los valores complementarios departamentales se realizará al menos cada cuatro (4) años, en coincidencia con el inicio del periodo constitucional de la Administración Departamental, y será coordinado por la Dirección de Talento Humano con el acompañamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente Decreto y de su Anexo son de **obligatorio cumplimiento** para todos los servidores públicos de la Administración Departamental Central de la Gobernación del Magdalena, en cualquier nivel jerárquico y modalidad de vinculación —elección popular, libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionalidad, encargo, supernumerarios y temporales—, así como para los contratistas de prestación de servicios, supervisores e interventores, pasantes, practicantes y, en lo pertinente, las demás partes interesadas externas (proveedores, aliados estratégicos y ciudadanía).





DECRETO No 433 DE 2026. 30 JUN 2026

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

Parágrafo. Los entes descentralizados del orden departamental podrán acoger los lineamientos aquí contenidos mediante acto administrativo de su instancia rectora, sin perjuicio de su autonomía jurídica para complementarlos.

Artículo 4.- Marco de referencia y articulación con MIPG y el Sistema Nacional de Integridad.

El Código de Integridad del Servicio Público de la Gobernación del Magdalena es el principal instrumento técnico de la **Política de Integridad** del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en los términos del Decreto 1499 de 2017 y del Manual Operativo del MIPG versión 6 — diciembre de 2024. Su implementación se articula con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, ambas pertenecientes a la Dimensión 1 del Modelo, y con las restantes seis dimensiones operativas del mismo. Así mismo, en armonía con el **Título 38** de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (adicionado por el **Decreto Nacional 382 de 2026**), la Gobernación del Magdalena incorporará el presente Código y sus acciones de implementación como parte de su contribución territorial al **Sistema Nacional de Integridad**, conforme a los principios de coordinación, descentralización y complementariedad de esfuerzos.

Artículo 5.- Articulación con el Programa de Transparencia y Ética Pública. Conforme al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, y a su Decreto reglamentario 1122 de 2024, las acciones derivadas del Código de Integridad y de la Política de Integridad se incorporarán al **Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)** de la Gobernación del Magdalena, en su componente transversal y, cuando corresponda, en su componente programático, aplicando la metodología y estructura del Anexo Técnico expedido por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.

CAPÍTULO II.

ESTRUCTURA INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Artículo 6.- Instancia rectora — Comité Institucional de Gestión y Desempeño. El **Comité Institucional de Gestión y Desempeño** de la Gobernación del Magdalena, en los términos del artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1083 de 2015 (modificado por el Decreto 1499 de 2017), es la instancia rectora para la implementación, seguimiento, evaluación y mejora continua del Código de Integridad y de la Política de Integridad. En particular, le corresponde:

1. Aprobar la formulación, actualización y derogatoria de los instrumentos de la Política de Integridad y del Código de Integridad.
2. Validar los valores complementarios departamentales y los principios de acción asociados, así como su eventual actualización periódica.
3. Designar mediante acto administrativo a los gestores de integridad de la entidad y aprobar su plan anual de trabajo.





DECRETO No Nº 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

4. Hacer seguimiento periódico a la estrategia y prácticas de integridad pública, evaluándolas a la luz de los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), de los autodiagnósticos y de las recomendaciones del DAFP.
5. Garantizar la articulación operativa entre el Código de Integridad, la Política de Integridad, el PTEP, el Plan de Desarrollo Departamental 2026–2027 “*Con MÁS Resultados 12+1 Ruta del CAMBIO para Superar la Pobreza*”, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar Social y Sistema de Estímulos e Incentivos, y el Mapa de Riesgos de Corrupción.

Artículo 7.- Liderazgo operativo — Dirección de Talento Humano. La **Dirección de Talento Humano de la Secretaría General**, en su calidad de líder operativo de la Política de Integridad y del Código de Integridad, tendrá a su cargo la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad por cada una de las dependencias de la Administración Departamental, así como la coordinación de las actividades del Equipo Departamental de Gestores de Integridad y la gestión integral del cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y del Decreto 830 de 2021. Su rol específico se desarrolla en el artículo 16 del presente Decreto.

Artículo 8.- Coordinación técnica y articulación con MIPG. La **Oficina Asesora de Planeación Departamental**, en su calidad de Secretaría Técnica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, tendrá a su cargo la coordinación técnica de la articulación del Código y de la Política de Integridad con el MIPG y con el PTEP, así como el monitoreo del Índice de Desempeño Institucional (IDI) por intermedio del FURAG, en lo concerniente a la Política de Integridad pública.

CAPÍTULO III.

DEL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD

Artículo 9.- Conformación y misión. Confórmese el **Equipo Departamental de Gestores de Integridad de la Gobernación del Magdalena**, integrado por servidores públicos designados de cada una de las secretarías y dependencias de la Administración Departamental Central. Su misión será *liderar la sensibilización, motivación, divulgación y arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración departamental*, articulando los esfuerzos institucionales con la ciudadanía y los grupos de interés del Departamento del Magdalena. Para el desarrollo de esta misión contarán con el apoyo permanente de la Dirección de Talento Humano. **Cuando aplique**, el Equipo podrá organizarse en **Unidades de Integridad** como esquema interno de coordinación, en los términos del numeral 4 del artículo 2.2.38.18 del Decreto 1083 de 2015 (adicionado por el Decreto 382 de 2026), y procurará su participación en la **Red por la Integridad Pública** que lidere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 10.- Postulación, validación y reconocimiento. Los gestores de integridad se postularán de forma voluntaria; la postulación deberá ser validada por sus compañeros del área o dependencia y por el respectivo líder de la misma. La Dirección de Talento Humano verificará el cumplimiento del





100-20

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

perfil definido en el artículo 11 del presente Decreto. Una vez surtido el proceso de postulación, validación y verificación, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño reconocerá oficialmente el listado de gestoras y gestores de integridad mediante acto administrativo, el cual será publicado en la sección de Transparencia y Acceso a la Información Pública del portal institucional.

Artículo 11.- Perfil de los gestores de integridad. Para ser gestor o gestora de integridad de la Gobernación del Magdalena se requiere cumplir, como mínimo, los siguientes criterios:

6. Reconocimiento de sus compañeros como persona responsable y proba.
7. Actitud de servicio acreditada en el ejercicio de sus funciones.
8. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad magdalenense y caribeña.
9. Capacidad de liderazgo y buenas relaciones interpersonales.
10. Competencia para comunicarse con los demás de forma clara, asertiva y respetuosa.
11. Aptitud para trabajar en equipo y capacidad organizativa y ejecutiva.
12. Interés explícito en el tema de integridad pública y disposición permanente para capacitarse.
13. Formación o habilidades pedagógicas, o disposición demostrable para fortalecer competencias en este aspecto.
14. No haber sido sancionado disciplinaria, fiscal o penalmente en firme durante los cinco (5) años anteriores a la postulación.

Artículo 12.- Responsabilidades de los gestores de integridad. Los gestores de integridad tendrán a su cargo las siguientes responsabilidades:

- **a.** Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad de la entidad, conforme a los lineamientos del DAFP y en articulación con el **Sistema Nacional de Integridad**.
- **b.** Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas, comunicativas y de gestión del cambio.
- **c.** Promover la participación de los servidores públicos y contratistas en las actividades de formación programadas por la entidad, especialmente en el Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por la Función Pública y la ESAP.
- **d.** Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de los valores del servicio público y fortalecimiento de la cultura de integridad.
- **e.** Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad y propiciar el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad departamental. **Cuando sea requerido**, canalizar buenas prácticas e información hacia la **Red por la Integridad Pública** liderada por el DAFP.
- **f.** Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad en su respectiva dependencia, en las jornadas de inducción y reinducción y en los demás espacios institucionales.
- **g.** Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código, incluyendo el análisis de casos reales y dilemas morales.





DECRETO No Nº 433 DE 2026. 13 6 JUN 2026

000-40

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

- **h.** Compartir con los servidores y contratistas conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la gestión de integridad y la prevención de conflictos de interés.
- **i.** Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial, de modo que surjan reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que conduzcan a cambios efectivos en su comportamiento.
- **j.** Acompañar a la Dirección de Talento Humano y a la Oficina Asesora Jurídica en la sensibilización a los servidores y contratistas sobre el régimen de conflictos de interés (artículo 12 de la Ley 1437 de 2011), la declaración de bienes y rentas (Ley 2013 de 2019) y la identificación de Personas Expuestas Políticamente (Decreto 830 de 2021).
- **k.** Apoyar la suscripción, divulgación y seguimiento interno de **Pactos por la Integridad Pública** por parte de equipos directivos y dependencias, de conformidad con el numeral 1 del artículo 2.2.38.18 del Decreto 1083 de 2015 (adicionado por el Decreto 382 de 2026), según la estrategia institucional que defina el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- **l.** Apoyar la implementación y apropiación interna de la **Ruta de Fortalecimiento de la Integridad Pública** que elabore el DAFP, en lo pertinente al ámbito territorial y conforme a la gradualidad definida por la entidad.

Artículo 13.- Formación y capacitación de los gestores. La Dirección de Talento Humano promoverá que los gestores de integridad reciban la formación y capacitación necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades, incluyendo la participación en los programas y actividades organizados por el DAFP, la ESAP y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República. Los directivos, gerentes y jefes de dependencias facilitarán a los gestores el tiempo necesario para que reciban formación y capacitación, en armonía con el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

CAPÍTULO IV. IMPLEMENTACIÓN, ROLES INSTITUCIONALES Y ARTICULACIÓN OPERATIVA

Artículo 14.- Inclusión obligatoria del Código en los instrumentos institucionales. En cumplimiento del parágrafo del artículo 1.º de la Ley 2016 de 2020, **el Código de Integridad será incluido obligatoriamente** en los manuales de funciones, manuales de procesos y procedimientos, manual de contratación, plantillas contractuales tipo, plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos, plan estratégico de talento humano, mapa de riesgos institucional y demás métodos, planes y procedimientos de la Gobernación del Magdalena. La Dirección de Talento Humano coordinará con cada dependencia la verificación del cumplimiento de esta disposición en un plazo no mayor a doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto.

Artículo 15.- Capacitación obligatoria de inducción y reintroducción. El Código de Integridad y los lineamientos sobre conflictos de interés y Personas Expuestas Políticamente serán materia obligatoria de las jornadas de inducción y reintroducción para todos los servidores públicos de cualquier nivel





100-20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

jerárquico y modalidad contractual, así como para los contratistas, supervisores, pasantes y practicantes de la entidad. La inducción se efectuará dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la posesión o suscripción del contrato, conforme a las disposiciones del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Artículo 16.- Roles y responsabilidades por dependencia. Para la operación efectiva del Código de Integridad y de la Política de Integridad, las dependencias de la Gobernación del Magdalena tendrán los siguientes roles específicos:

DEPENDENCIA	ROLEN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
Despacho	Liderazgo ético institucional. Declaraciones públicas y explícitas sobre el compromiso con la integridad. Ejemplificación cotidiana de los valores. Patrocinio activo de las iniciativas culturales de integridad en el departamento.
Oficina Asesora de Planeación Departamental	Secretaría Técnica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Incorporación de las acciones del Código en el PTEP. Articulación con MIPG. Identificación y monitoreo de riesgos de integridad y corrupción.
Secretaría General — Dirección de Talento Humano	Liderazgo operativo de la implementación. Diseño y ejecución del Plan Institucional de Capacitación con módulos de integridad, conflictos de interés y Código. Seguimiento al SIGEP. Monitoreo a la publicación en el Aplicativo por la Integridad Pública (Ley 2013 de 2019). Identificación, registro y monitoreo de PEP (Decreto 830 de 2021). Coordinación del Equipo de Gestores.
Oficina de Control Interno	Tercera línea de defensa. Auditorías periódicas a la implementación. Verificación del cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, el Decreto 830 de 2021 y la Ley 2016 de 2020. Reporte de hallazgos al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
Oficina Asesora Jurídica	Acompañamiento técnico-jurídico a servidores y contratistas en la declaración de conflictos de interés. Resolución de consultas sobre impedimentos, recusaciones, inhabilidades e incompatibilidades. Capacitación normativa permanente en la Ley 1437 de 2011, la Ley 2080 de 2021 y la Ley 1952 de 2019.
Oficina de Contratación	Ajuste del Manual de Contratación (de ser el caso) con cláusulas tipo sobre integridad, declaración de conflictos de interés y compromiso con el Código. Monitoreo a la publicación de bienes, rentas y conflictos de interés de los contratistas obligados.



DECRETO No. 433 DE 2026. 13 0 JUN 2026

100-20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

DEPENDENCIA	ROL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
Oficina de Control Interno Disciplinario	Suministro de información preventiva sobre decisiones por violación al régimen de conflictos de interés y faltas disciplinarias. Generación de alertas tempranas conforme a la Ley 1952 de 2019 (modificada por la Ley 2094 de 2021).
Oficina de Comunicaciones	Producción y difusión de piezas comunicativas internas y externas sobre el Código de Integridad. Diseño de campañas pedagógicas. Coordinación de la divulgación institucional, redes sociales y portal web.
Oficina de Tecnologías de la Información	Habilitación de herramientas tecnológicas para consultas, declaraciones y registro de conflictos de interés. Soporte al SIGEP y al Aplicativo por la Integridad Pública del DAFP.

CAPÍTULO V.
SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Artículo 17.- Instrumentos de medición. El seguimiento y la evaluación de la implementación del Código de Integridad se efectuarán mediante la aplicación periódica de los siguientes instrumentos:

- Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) — anualmente, conforme a las disposiciones del DAFP.
- Autodiagnóstico de la Política de Integridad pública — anualmente, con base en la herramienta DAFP.
- Test de Percepción del Código de Integridad — semestralmente, conforme a la Caja de Herramientas del DAFP.
- Encuesta interna sobre la apropiación del Código y la cultura de integridad — anualmente.
- Reportes del Aplicativo por la Integridad Pública (Ley 2013 de 2019) — trimestralmente.
- Informes de auditoría interna y externa — cuatrimestralmente.
- Análisis de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD) — mensualmente.
- Encuesta DANE de Desempeño Institucional (EDI-EDID), Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA) de la Procuraduría General de la Nación, y demás mediciones nacionales e internacionales aplicables.

Artículo 18.- Indicadores institucionales. La Dirección de Talento Humano, en articulación con la Oficina Asesora de Planeación Departamental, definirá y mantendrá actualizada una batería de indicadores cuantitativos y cualitativos para el monitoreo del Código de Integridad. La estructura mínima de indicadores incluirá: porcentaje de servidores y contratistas que han realizado el Curso de Integridad del DAFP/ESAP; porcentaje de cumplimiento de los sujetos obligados de la Ley 2013 de 2019; número de declaraciones de conflictos de interés tramitadas en cada vigencia; puntaje obtenido por la Gobernación en la Política de Integridad del FURAG; resultado del Test de Percepción



DECRETO No 433 DE 2026. 30 JUN 2026

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

del Código; porcentaje de inclusión del Código en manuales de funciones y procedimientos; número de gestores de integridad activos y capacitados, y número de servidores reconocidos por su integridad y compromiso ético.

Artículo 19.- Reporte público y rendición de cuentas. La Dirección de Talento Humano consolidará anualmente un **Informe de Gestión del Código de Integridad y de la Política de Integridad**, el cual será presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, publicado en la sección de Transparencia y Acceso a la Información Pública del portal institucional, y socializado en los espacios de rendición de cuentas departamental, conforme a la Ley 1712 de 2014, la Resolución 1519 de 2020 del MinTIC y los lineamientos de la Procuraduría General de la Nación en el ITA. Así mismo, en aplicación de los principios de **publicidad** y **transparencia** del Sistema Nacional de Integridad (artículo 2.2.38.5 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 382 de 2026), dicho informe incorporará, **cuando aplique**, los avances institucionales asociados a lineamientos, instrumentos o requerimientos de información del Sistema Nacional de Integridad.

Artículo 20.- Sistema institucional de reconocimiento. Establézcase un sistema institucional de reconocimiento a los servidores públicos que se destaquen por su integridad y compromiso ético, articulado con el Plan de Bienestar Social y Sistema de Estímulos e Incentivos. El reconocimiento se materializará anualmente en el marco de la celebración del **Día del Servidor Público (27 de junio)**, mediante certificados de mérito institucional, publicaciones internas y otros estímulos no monetarios. Los criterios de selección, el procedimiento y las modalidades de reconocimiento se definirán mediante reglamentación específica expedida por la Dirección de Talento Humano y aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 21.- Difusión y consulta ciudadana. El presente Decreto y su Anexo Técnico (Código de Integridad) serán publicados en la sección de Transparencia y Acceso a la Información Pública del portal institucional <https://www.gobernaciondelmagdalena.gov.co>, para conocimiento amplio de la ciudadanía, los servidores públicos, los contratistas y los grupos de interés del Departamento del Magdalena, y para su revisión y observaciones por parte de la comunidad. Las observaciones recibidas serán recopiladas y analizadas por la Dirección de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación Departamental, e integradas en el proceso de mejora continua del instrumento, conforme al artículo 22 del presente Decreto.

Artículo 22.- Actualización y mejora continua. El presente Decreto y su Anexo Técnico serán revisados como mínimo anualmente por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño con base en los siguientes insumos: resultados del FURAG y del Índice de Desempeño Institucional; resultados del autodiagnóstico de la Política de Integridad; recomendaciones del DAFP y actualizaciones de su Caja de Herramientas; lecciones aprendidas y buenas prácticas documentadas; modificaciones





DECRETO No 433 DE 2026. 330C 20266

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

normativas en el ordenamiento jurídico colombiano (incluido el cumplimiento gradual del Decreto 1122 de 2024 en su plazo de transición territorial), y recomendaciones de los órganos de control. Las modificaciones sustanciales requerirán nuevo Decreto Departamental de actualización.

Artículo 23.- Sanciones e implicaciones disciplinarias. Sin perjuicio del carácter pedagógico y preventivo del Código de Integridad, la inobservancia de los deberes legales asociados al ejercicio de la función pública, así como el incumplimiento de las obligaciones derivadas del régimen de conflictos de interés, de inhabilidades e incompatibilidades, dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario contenido en la Ley 1952 de 2019 (modificada por la Ley 2094 de 2021), del régimen fiscal previsto en la Ley 610 de 2000 y en la Ley 1474 de 2011, y del régimen penal aplicable en los términos de la Ley 599 de 2000 y demás normas concordantes.

Artículo 24.- Plazo de transición e implementación. La implementación operativa de las disposiciones del presente Decreto se hará de manera gradual y progresiva, en armonía con el plazo de transición de hasta dos (2) años establecido en el parágrafo 2 del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 (modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022) para las entidades territoriales en lo concerniente al Programa de Transparencia y Ética Pública. La Dirección de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación Departamental presentarán al Comité Institucional de Gestión y Desempeño un cronograma de implementación detallado en un plazo máximo de noventa (90) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto.

Artículo 25.- Vigencia y derogatorias. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y publicación, **deroga expresamente el Decreto Departamental 0031 del 31 de enero de 2019** “Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público de la Gobernación del Magdalena y se dictan otras disposiciones”, así como las demás disposiciones departamentales que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍCASE Y CÚMPLASE

Dado en Santa Marta, D.T.C.H. a los; 30 JUN 2026

MARÍA MARGARITA GUERRA ZÚNIGA
Gobernadora del Departamento del Magdalena

Ítem	Nombre	Cargo	Firma
Revisó	Cristina Quiñones	Asesor Externo Despacho	
Revisó	Manuel Otero Gamero	Jefe Oficina Jurídica	
Revisó	Mario Alberto Medina Pérez	Jefe Oficina Talento Humano (E)	
Revisó	Iván Darío Marín Ramírez	Jefe Oficina Asesora de Planeación	
Proyectó	Reiner Avendaño Rojas	Profesional Especializado OAP	



DECRETO No Nº 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

ANEXO TÉCNICO

AL DECRETO DEPARTAMENTAL No. _____ DE 2026



DECRETO No Nº 4 33 DE 2026. 3 0 JUN 2026

100-20

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA

*Valores del Servicio Público Colombiano
+ Valores Complementarios Departamentales*

Vigencia 2026

Santa Marta D.T.C.H.





“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

PRESENTACIÓN

«La integridad consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace.»
— Departamento Administrativo de la Función Pública, Caja de Herramientas del Código de Integridad

Este Código de Integridad es la guía de comportamiento ético del servidor público de la Gobernación del Magdalena. Es nuestra manera concreta de responder a una pregunta fundamental: ¿qué significa ser servidora o servidor público al servicio del Departamento del Magdalena? La respuesta no se agota en cumplir la ley —que ya es un mínimo—; se extiende al compromiso diario, al orgullo por lo público y a la convicción de que cada decisión, por pequeña que parezca, construye o erosiona la confianza ciudadana en las instituciones.

El presente documento adopta los cinco (5) valores nacionales del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano —**Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia**—, definidos en 2017 mediante un proceso participativo nacional que convocó a más de veinticinco mil (25.000) servidores públicos y ciudadanos colombianos, y los complementa con dos (2) valores institucionales propios del Departamento del Magdalena: la Vocación de Servicio para el Cambio y la Transparencia. Esta complementación se realiza en uso de la autonomía reconocida por el artículo 1.º de la Ley 2016 de 2020, respetando los valores nacionales ya contenidos en el Código.

Más que un texto normativo, este Código aspira a ser un instrumento vivo de cambio cultural. Su éxito no se medirá en el número de páginas que ocupe en un anaquel, sino en la transformación efectiva de los hábitos cotidianos, las decisiones diarias y la cultura organizacional de toda la Gobernación del Magdalena.

Llévalo contigo, léelo, entiéndelo, siéntelo y vívelo día tras día. Esa es la invitación que nos hacemos como administración departamental. Gracias por servir a las y los magdalenenses, y por hacerlo con orgullo.

MARCO INSTITUCIONAL

La Gobernación del Magdalena

La Gobernación del Magdalena es la entidad territorial de orden departamental que ejerce la administración pública en el territorio del Departamento del Magdalena, con sede en el Palacio Tayrona, en la ciudad de Santa Marta D.T.C.H. Su naturaleza jurídica, estructura administrativa y régimen funcional la sujetan plenamente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y, por consiguiente, a la implementación de la Política de Integridad y de su principal instrumento técnico: el presente Código.

Articulación con el Plan de Desarrollo Departamental 2024–2027

Este Código se articula con el Plan de Desarrollo Departamental 2026–2027 **“Con MÁS Resultados 12+1 Ruta del CAMBIO para Superar la Pobreza”**, particularmente en sus líneas estratégicas relacionadas con el fortalecimiento institucional, la transparencia, la lucha contra la corrupción y el buen gobierno departamental.



DECRETO No Nº 4 33 DE 2026.

30 JUN 2026

100-20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

Articulación con MIPG, PTEP y Política de Integridad

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del MIPG, perteneciente a la Dimensión 1 — Talento Humano. A su vez, sus acciones de implementación se incorporan al Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) de la Gobernación, conforme al Decreto 1122 de 2024.

LOS CINCO VALORES NACIONALES DEL SERVICIO PÚBLICO

En el Código encontrarás una definición para cada uno de los cinco valores nacionales del servicio público, junto con dos listas que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidoras y servidores públicos: «Lo que hago» y «Lo que NO hago». Estas listas son orientaciones prácticas; no agotan el alcance del valor, sino que ejemplifican comportamientos clave.



100-20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

VALOR 1. HONESTIDAD

«Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.»

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos. Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Vale no saberlo todo, y también vale pedir ayuda. Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello. Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre. Apoyo y promuevo los espacios de participación para que la ciudadanía haga parte de la toma de decisiones que la afecten relacionadas con mi cargo o labor.	No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlas en un proceso, en igualdad de condiciones. No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones. No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros). No soy descuidado(a) con la información a mi cargo ni con su gestión.





DECRETO No Nº 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

VALOR 2. RESPETO

«Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.»

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación, a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre. Estoy abierto(a) al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.	Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia. Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios. No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a las y los ciudadanos ni a otros servidores públicos.





100-20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

VALOR 3. COMPROMISO

«Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.»

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Asumo mi papel como servidor(a) público(a), entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país. Siempre estoy dispuesto(a) a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor. Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público. Estoy atento(a) siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. Presto un servicio ágil, amable y de calidad.	Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas. No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor(a) es un «favor» que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo. No asumo que mi trabajo como servidor(a) es irrelevante para la sociedad. Jamás ignoro a un(a) ciudadano(a) ni a sus inquietudes.





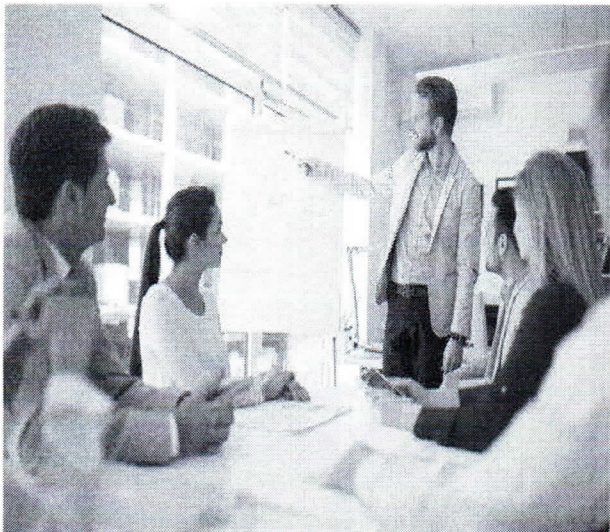
100-2026

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

VALOR 4. DILIGENCIA

«Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.»

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia. Cumpro con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro. Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. Siempre soy proactivo(a) comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.	No malgasto ningún recurso público. No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día. No demuestro desinterés en mis actuaciones ante las y los ciudadanos y los demás servidores públicos. No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.





DECRETO No Nº 4 33 DE 2026. 3 0 JUN 2026

100-20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

VALOR 5. JUSTICIA

«Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.»

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras. Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones. Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.	No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afecten la igualdad y la libertad de las personas. No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisiones y gestión pública.





DECRETO No Nº 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

VALORES COMPLEMENTARIOS DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

La Gobernación del Magdalena, en uso de la autonomía reconocida por el artículo 1.º de la Ley 2016 de 2020 y respetando los cinco valores ya contenidos en el Código nacional, complementa el Código de Integridad del Servicio Público con dos (2) valores institucionales construidos a partir de la identidad caribeña, la diversidad cultural y la vocación territorial del Departamento. Estos valores recogen la riqueza pluriétnica del Magdalena —los pueblos indígenas de la Sierra Nevada de Santa Marta (Kogui, Arhuaco, Wiwa y Kankuamo), las comunidades afrodescendientes (NARP), las comunidades campesinas y la población urbana— y la responsabilidad histórica de su administración pública con el desarrollo regional.



DECRETO No Nº 4 33 DE 2026. 3 0 JUN 2026

100-203

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

VALOR 6. VOCACIÓN DE SERVICIO PARA EL CAMBIO

«Sirvo al Magdalena con orgullo, sentido de pertenencia y amor por mi territorio. Asumo la diversidad cultural, geográfica y social del Departamento como un patrimonio que me obliga a entregar lo mejor de mí, todos los días, en el ejercicio de la función pública.»

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Ejercicio mi labor con orgullo y sentido de pertenencia por el Magdalena, sus treinta (30) municipios, su Distrito y sus comunidades étnicas y campesinas. Aplico el enfoque diferencial étnico, de género, etario y territorial en cada una de mis actuaciones, reconociendo la diversidad de las personas a las que sirvo. Promuevo el desarrollo equitativo de las subregiones del Departamento (Norte, Centro, Sur y Río), evitando la concentración de recursos o atención en unas pocas zonas. Defiendo el patrimonio natural, cultural e histórico del Magdalena —incluyendo la Sierra Nevada de Santa Marta, la Ciénaga Grande, el Parque Nacional Natural Tayrona y el Parque Arqueológico Teyuna— como bienes públicos a proteger. Soy embajador(a) de la imagen del Departamento ante visitantes, otras administraciones y entes nacionales e internacionales.	No subestimo el impacto de mi trabajo sobre los habitantes de territorios remotos del Departamento. No priorizo subregiones o municipios por afinidad personal, política o partidista. Nunca actúo con desprecio o indiferencia hacia los saberes, las prácticas culturales o las cosmovisiones de las comunidades indígenas, NARP y campesinas del Departamento. No uso el cargo público para promover intereses ajenos al desarrollo integral del Magdalena.





DECRETO No Nº 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-2026

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

VALOR 7. TRANSPARENCIA

«Actúo con claridad en el ejercicio de la función pública, sin dejar dudas ni generar ambigüedades. Hago pública la información que produzco y manejo, rindo cuentas oportunamente y permito que la ciudadanía verifique mis decisiones.»

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Publico de manera proactiva la información a mi cargo en la sección de Transparencia del portal institucional, conforme a la Ley 1712 de 2014 y la Resolución 1519 de 2020 del MinTIC. Cuando estoy obligado(a), publico oportunamente mi declaración de bienes, rentas y conflictos de interés en el Aplicativo por la Integridad Pública (Ley 2013 de 2019). Si soy Persona Expuesta Políticamente (PEP), informo a la entidad mi condición y me dejo identificar y monitorear conforme al Decreto 830 de 2021. Documento adecuadamente mis decisiones, expedientes contractuales y actuaciones administrativas, garantizando trazabilidad y auditabilidad permanentes. Participo activamente en los espacios de rendición de cuentas, control social y veedurías ciudadanas del Departamento.	No oculto, retengo o demoro información pública que la ciudadanía tiene derecho a conocer. Nunca clasifico información como reservada para evadir el control social o eludir responsabilidades. No incumplo mis deberes de publicación proactiva en el Aplicativo por la Integridad Pública ni los plazos del SIGEP. Jamás manipulo registros, expedientes o sistemas de información para favorecer intereses particulares o encubrir irregularidades.





DECRETO No Nº 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

MECANISMOS DE APROPIACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Para asegurar que el Código de Integridad sea un instrumento vivo y no una declaración formal, la Gobernación del Magdalena pondrá en marcha las siguientes estrategias de apropiación, articuladas con las cuatro categorías de la Caja de Herramientas del DAFP: Activar, Fomentar, Ejemplificar y Comprometer.

Activar

- Capacitación obligatoria de inducción y reinducción en el Código, dirigida a todos los servidores y contratistas de cualquier nivel y modalidad de vinculación, conforme al parágrafo del artículo 1.º de la Ley 2016 de 2020.
- Vinculación al Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por el DAFP y la ESAP.
- Inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones, manuales de contratación, plantillas contractuales tipo y demás métodos, planes y procedimientos institucionales.

Fomentar

- Campañas comunicacionales periódicas a través de carteleras, intranet, correo institucional, redes sociales internas y piezas multimedia.
- Talleres y seminarios trimestrales con análisis de casos reales y dilemas morales, conducidos por los gestores de integridad y por expertos invitados.
- Celebración anual del Día del Servidor Público (27 de junio) como espacio de reconocimiento, reflexión y reforzamiento de la cultura institucional íntegra.

Ejemplificar

- Compromiso público y explícito de la Gobernadora y de los Secretarios de Despacho con los valores del Código, expresado en mensajes institucionales, eventos y reuniones.
- Documentación y divulgación de buenas prácticas y lecciones aprendidas en materia de integridad, recopiladas por los gestores y publicadas en el portal institucional.
- Reconocimiento público a servidores destacados por su integridad, mediante certificados de mérito y publicaciones internas.

Comprometer

- Aplicación semestral del Test de Percepción del Código de Integridad para evaluar la apropiación efectiva de los valores.
- Encuestas internas anuales sobre cultura organizacional y clima ético institucional.
- Reporte anual al FURAG y publicación del Informe de Gestión del Código de Integridad.
- Incorporación de los resultados a los procesos de mejora continua de la Política de Integridad y del Programa de Transparencia y Ética Pública.



DECRETO No Nº 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

GLOSARIO

Para efectos de la interpretación y aplicación del presente Código, se acogen las siguientes definiciones técnicas alineadas con los lineamientos del DAFP:

Cambio cultural: modificación sostenida de los comportamientos institucionales mediante la generación de nuevos hábitos individuales y costumbres colectivas.

Código de Integridad: guía de comportamiento del servidor público; herramienta de cambio cultural orientada al fortalecimiento del quehacer íntegro, eficiente y de calidad en el servicio público.

Conflicto de interés: confrontación que surge cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor o contratista (artículos 11 y 12 de la Ley 1437 de 2011, modificados por la Ley 2080 de 2021).

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública, ente rector de la Política de Integridad y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Ética pública: disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la ley, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

FURAG: Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión, herramienta de medición de la implementación del MIPG.

Gestor(a) de Integridad: servidor(a) público(a) designado(a) al interior de la entidad cuya misión es liderar la sensibilización, motivación y arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración.

Integridad pública: alineación consistente y cumplimiento de los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad al interés público sobre los intereses privados en el sector público (OCDE, 2017).

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, marco de referencia adoptado por el Decreto 1499 de 2017.

Sistema Nacional de Integridad (SNI): conjunto de políticas, normas, planes, programas, proyectos, estrategias, recursos e información orientado a fortalecer una cultura de integridad y lucha contra la corrupción en todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial, desde un enfoque de prevención, corresponsabilidad y complementariedad de esfuerzos, con participación de actores públicos, privados y ciudadanía (artículo 2.2.38.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 382 de 2026).

Red por la Integridad Pública: mecanismo a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública para el fortalecimiento y articulación de acciones en materia de integridad pública, según lo previsto en el parágrafo del artículo 2.2.38.9 del Decreto 1083 de 2015 (adicionado por el Decreto 382 de 2026).

Ruta de Fortalecimiento de la Integridad Pública: instrumento técnico que elabora el Departamento Administrativo de la Función Pública para orientar la implementación y fortalecimiento de la integridad pública en las entidades, según lo previsto en el parágrafo del



100-20

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019"

artículo 2.2.38.9 y el numeral 11 del artículo 2.2.38.18 del Decreto 1083 de 2015 (adicionados por el Decreto 382 de 2026).

Unidad de Integridad: esquema organizativo interno mediante el cual los gestores de integridad pueden coordinar la dinamización de acciones de integridad pública en una entidad, de conformidad con el numeral 4 del artículo 2.2.38.18 del Decreto 1083 de 2015 (adicionado por el Decreto 382 de 2026).

PEP: Personas Expuestas Políticamente, en los términos del Decreto 830 de 2021.

Política de Integridad: una de las diecinueve (19) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional del MIPG, perteneciente a la Dimensión 1 — Talento Humano, cuyo objetivo es facilitar la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en los valores del servicio público.

PTEP: Programa de Transparencia y Ética Pública, en los términos del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022 y reglamentado por el Decreto 1122 de 2024.

Servidor público: miembro de las corporaciones públicas, empleado o trabajador del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (artículo 123 de la Constitución Política).

SIGEP: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público administrado por el DAFP.

Valor: principio que rige el comportamiento de un grupo determinado de personas; en el caso del servicio público, los valores son los referentes de actuación que orientan a los servidores en el ejercicio de su función.



DECRETO No Nº 433 DE 2026. 30 JUN 2026

100-20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA, SE CONFORMA EL EQUIPO DEPARTAMENTAL DE GESTORES DE INTEGRIDAD, SE ARTICULA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP), Y SE DEROGA EL DECRETO DEPARTAMENTAL 0031 DEL 31 DE ENERO DE 2019”

CIERRE

«Las y los servidores públicos del Magdalena somos personas que con vocación y orgullo trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a la ciudadanía caribeña, indígena, afrodescendiente y campesina del Departamento. Por eso este Código es tan importante. Llévalo contigo, léelo, entiéndelo, siéntelo y vívelo día tras día.»

¡Gracias por servir al Magdalena y hacerlo con orgullo!

— Fin del Anexo Técnico —