

# PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA DE INTERGIDIDAD

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO



SECRETARÍA GENERAL  
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

2026

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>1. CONTEXTO</b> .....	4
<b>1.1. Objetivo</b> .....	4
<b>1.2. Marco normativo</b> .....	4
<b>1.3. Política de integridad</b> .....	5
<b>1.4. Código de Integridad</b> .....	6
<b>1.5. Conflicto de interés y Ley 2013 de 2019.</b> ....	7
<b>1.6. Mapa de riesgos de corrupción.</b> .....	10
<b>1.7. Equipo de Gestión Intgra de la entidad.</b> .....	10
<b>2. CRONOGRAMA 2026</b> .....	10
<b>3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	11

## INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Justicia y del Derecho, comprometido con su misionalidad, busca que todos sus colaboradores sean idóneos e íntegros, y que su gestión impacte positivamente a los grupos de valor e interés con los que se relaciona.

Por lo anterior, anualmente formula un plan de acción de integridad, transparencia y ética pública, acatando lineamientos nacionales para la lucha contra la corrupción, en el que se consignan las actividades a desarrollar durante la vigencia, con el fin de propender por la apropiación de la Política y del Código de Integridad y promover una cultura íntegra, ética y transparente.

Las actividades del plan de acción de integridad, transparencia y ética pública se encuentran articuladas de acuerdo con lo establecido en el Programa de Transparencia y Ética de lo Público de la Entidad -PTEP.

Es importante indicar que las actividades programadas en este plan de acción fueron aprobadas por los miembros del Equipo de integridad de la entidad conformado mediante Resolución 2182 del 30 de septiembre de 2025.

## 1. CONTEXTO

### 1.1. Objetivo

Fomentar en los colaboradores del Ministerio de Justicia y del Derecho una cultura de transparencia, ética y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de los instrumentos de integridad que se encuentran articulados con el programa de transparencia y ética formalizados en la entidad, como: código de integridad, política de integridad, guía de conflicto de interés, mapa de riesgos de corrupción, entre otros.

### 1.2. Marco normativo

- 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 599 de 2000, Por la cual se expide el Código Penal.
- Ley 970 de 2005, Por medio de la cual se aprueba la "Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción ", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Ley 1482 de 2011 Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- 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.
- CONPES 167 de 2013, Política Pública Integral Anticorrupción. Departamento Nacional de Planeación.
- Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. (modificada parcialmente, por la ley 1494, para corregir yerros)
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1778 de 2016, Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
- Ley 2013 de 2019, Por medio del 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.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano VERSIÓN 2. Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano Julio de 2019
- 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, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 2016 de 2020, Por la cual se adopta el código de integridad el Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2094 de 2021, Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones

- Decreto 830 de 2021, Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)
- CONPES 4070 de 2021, Lineamientos de política para la implementación de un modelo de estado abierto
- Ley 2195 de 2022, Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
- Decreto 1122 de 2024, Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.
- Mediante acto administrativo interno se conforma el Equipo de Gestión Integral del Ministerio de Justicia y del Derecho, y se dictan disposiciones frente a sus responsabilidades.

### 1.3. Política de integridad

La política de integridad del Ministerio de Justicia y del Derecho - G-TH-14 se encuentra construida a partir de los siguientes lineamientos:

- Guía de diligenciamiento para la elaboración e implementación de los Programas de Transparencia y Ética Empresarial -PTEE. Secretaría de Transparencia.
- Ley 2195 de 2022.
- Lineamientos mínimos para la elaboración de los programas de transparencia y ética empresarial (PTEE) Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, Secretaría de Transparencia
- Estándares de Programas de Transparencia y Ética Pública Norma ISO 37001/2016
- Sistemas de gestión antisoborno — Requisitos con orientación para su uso. Norma ISO 31000: 2018 Administración/Gestión de riesgos — Lineamientos guía
- Norma ISO 37000:2021 "Governance of organizations. Guideline" "Gobernanza de las organizaciones"
- Decreto 1122 del 30 de agosto de 2024 por el cual se reglamenta el artículo 73 de la ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con el Programa de Transparencia y ética Pública.

Igualmente, y con el fin de realizar una construcción participativa se publicó la propuesta de actualización de la política de integridad en la página web de la entidad, ajustándose lo pertinente de acuerdo con los comentarios por parte de los colaboradores del Ministerio.

Para la vigencia 2026 se tiene previsto revisar la política de integridad de la entidad y de ser pertinente generar la versión 2, de acuerdo con la norma vigente y los requerimientos institucionales.

#### 1.4. Código de Integridad

El Ministerio de Justicia y del Derecho cuenta con el código de integridad en su versión 2, el cual establece los mínimos de integridad que deben regir el actuar de los colaboradores. Este documento se encuentra conformado con los siguientes valores:

- **Honestidad:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros, porque siempre actuamos con fundamento en la verdad, cumpliendo nuestros deberes con transparencia, rectitud, y favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros, porque siempre reconocemos y valoramos las cualidades y derechos de todas las personas con las que interactuamos, sin importar su condición.
- **Compromiso:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros, porque somos conscientes de la importancia de nuestro rol como servidores públicos y siempre estamos dispuestos a comprender y resolver las necesidades de las personas con las que nos relacionamos en nuestras labores cotidianas, buscando mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros, porque cumplimos siempre con excelencia nuestros deberes, funciones y responsabilidades asignadas, actuando con eficiencia, eficacia, celeridad y cuidando los recursos asignados a nuestra Entidad.
- **Justicia:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros porque actuamos siempre con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas con equidad e igualdad y sin discriminación.
- **Transparencia:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros porque permitimos que la información acerca de la gestión institucional, el uso de los recursos y los resultados obtenidos sea clara y precisa para los usuarios internos y externos de la entidad.
- **Inclusión:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros porque aseguramos que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y posibilidades efectivas de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente sin ninguna limitación o restricción.

<https://www.minjusticia.gov.co/ministerio/Paginas/Sistema-Integrado-de-Gestion-SIG.aspx>

Como anexo al código de integridad se incluyó el comic generado por el Grupo de Gestión Humana, en el cual se presenta la aplicación de los valores adoptados en la entidad.





CONTINUARÁ...

### 1.5. Conflicto de interés y Ley 2013 de 2019.

Con el objetivo de realizar seguimiento al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, el Decreto 830 de 2021 y los posibles casos de conflictos de intereses, la entidad cuenta con las siguientes herramientas:

#### Guía de conflicto de interés

La Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés, se enfoca en prevenir posibles conductas de corrupción a través del conocimiento de definiciones, procedimientos y competencias de conformidad con el marco constitucional y legal, para que los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Justicia y del Derecho identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrenten a situaciones en las que los intereses personales se confrontan con intereses propios del servicio público.

La versión 2 de la guía fue aprobada en diciembre de 2025, registrada en DARUMA y se socializó a través de correo electrónico a todos los colaboradores del Ministerio de Justicia y del Derecho. Dentro de los principales cambios, se encuentran los siguientes:

- Ajuste de los lineamientos generales de acuerdo con lo establecido en la guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano - Versión 2 del DAFP, guía para la gestión integral del riesgo en entidades públicas v.7 y el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP.
- Inclusión del procedimiento para impedimento y recusación.
- Revisión y actualización de las obligaciones de los involucrados.
- Creación del formato “Declaración de impedimento servidores públicos y/o contratistas”



	<b>Declaración de impedimento servidores públicos y/o contratistas</b>	Código: F-TH-01-11-01
		Versión: 01
		Vigencia: 09/12/2025

Día	Mez	Año

De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo [Ley 1437 de 2011] y en los artículos 40 al 44 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades, y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la ley, declaro tener conocimiento de las situaciones que pueden constituir un conflicto de intereses, así como la importancia de identificarlos y declararlos en cumplimiento de la política de integridad pública.

En este sentido, yo \_\_\_\_\_ identificado(a) con cédula de ciudadanía N. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, vinculado(a) a esta entidad en calidad de: \_\_\_\_\_, cargo: \_\_\_\_\_, dependencia: \_\_\_\_\_.

Declaro bajo mi responsabilidad y a la firma de este documento que me encuentro en posible situación de conflicto de intereses de tipo<sup>1</sup>:

- a) Real
- b) Potencial
- c) Aparente

**Descripción de la situación** (argumentos fácticos y/o jurídicos)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Por lo anterior, solicito se estudie la posible situación de conflicto de intereses y se comunique la decisión que se tome.

Me comprometo a aportar la documentación adicional que sea precisa en relación con los potenciales conflictos y situaciones aquí declaradas a requerimiento del proceso de revisión y

<sup>1</sup> Descripción de conflicto de intereses: 1) Real: el servidor se encuentra en una situación donde debe tomar una decisión, pero en el transcurso, existe un interés confiable que puede influir en su decisión, como resultado de: 2) Potencial: el servidor tiene un interés confiable que está sujeto a un interés que puede ser afectado por una decisión que tome; 3) Aparente: cuando el servidor parece ser imparcial, pero según podrá llegar a ser, siempre que se demuestre la existencia de un conflicto.

	<b>Declaración de impedimento servidores públicos y/o contratistas</b>	Código: F-TH-01-11-01
		Versión: 01
		Vigencia: 09/12/2025

doy mi consentimiento para su uso con el único propósito de determinar si existe o no una situación de conflicto real, potencial o aparente.

Para constancia de lo anterior, se firma el presente documento:

Firma del (a) declarante:

---

Se recibe la declaración por parte (superior jerárquico o supervisor)<sup>2</sup> \_\_\_\_\_

Nombre:

---

Firma:

---

Se analizará la información y se realizará el correspondiente procedimiento para estudiar la situación, tomar una decisión sobre el caso en concreto e informar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido de la declaración en cuestión. (Artículo 12, Ley 1437 de 2011).

<sup>2</sup> La declaración de conflicto de intereses no constituye y está sujeta a modificaciones de acuerdo con el estado de la constitución y situaciones declaradas a su vez que debe declararse con regularidad y en forma por el servidor.

## Formato F-TH-01-11

La entidad tiene asociado al procedimiento P-TH-01 "Ingreso y retiro de funcionarios" el formato F-TH-01-11 "Compromiso Actualización Hoja de Vida en el SIGEP II y Declaraciones por la Integridad Pública", el cual está compuesto por 4 ítems:

- **Compromiso actualización hoja de vida en el SIGEP.**  
Este ítem hace referencia al compromiso por parte del funcionario de realizar la actualización de su hoja de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, registrando la descripción de su vinculación al Ministerio (fecha de ingreso, cargo, jefe inmediato, correo electrónico institucional y personal, teléfono y extensión de mi sitio de trabajo, etc.).
- **Compromiso cumplimiento Ley 2013 de 2019**  
La Ley 2013 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, tiene por objeto *"dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios"*.



De acuerdo con esta Ley los sujetos obligados a declarar adicionalmente en el Aplicativo por la Integridad Pública son: el o la Ministro(a) de Despacho y quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en la entidad, quienes deberán actualizar dentro del mes siguiente a la presentación de la última declaración del año gravable ante la DIAN, la copia de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

- **Personas Expuestas Políticamente**

El Decreto 830 de 2021 por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP), considera como *“Personas Expuestas Políticamente (PEP) los servidores públicos... que tengan asignadas o delegadas funciones de: expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos”*.

De acuerdo con este Decreto los sujetos obligados a declarar son: el o la Ministro(a) de Despacho, Viceministros, Secretario General, Tesorero y Jefe Financiero.

La información requerida también deberá ser consignada en el formato de declaración de bienes y rentas del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y en el Aplicativo por la Integridad Pública.

- **Registro de Familiares**

En este ítem el servidor público declara Sí tiene o NO familiares hasta segundo grado de afinidad y segundo grado de consanguinidad, con contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión con el Estado.

## **Seguimiento**

El Grupo de Gestión Humana realiza validación en el aplicativo SIGEP II de la actualización de los documentos aportados en la hoja de vida, así como al diligenciamiento del formato F-TH-01-11 *“Compromiso Actualización Hoja de Vida en el SIGEP II y Declaraciones por la Integridad Pública”*.

A los funcionarios que se evidencia que están pendientes por el diligenciamiento del formato F-TH-01-11 *“Compromiso Actualización Hoja de Vida en el SIGEP II y Declaraciones por la Integridad Pública”* y/o la actualización del empleo en el SIGEP II se les ha remitido correo electrónico invitándolos a tramitar el ajuste correspondiente en el SIGEP y a diligenciar y enviar el formato.

Para los funcionarios que les aplica la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021, se ha confirmado en el Aplicativo de Integridad que se encuentren las declaraciones correspondientes.

Toda la información recopilada se registra en un cuadro de control de seguimiento del Grupo de Gestión Humana.

### 1.6. Mapa de riesgos de corrupción.

La identificación de los riesgos permite entender las amenazas y peligros que pueden ocurrir en el desarrollo de la gestión del talento humano, por lo anterior y con el objetivo de mitigar su materialización, se desarrollan acciones de control, prevención y reducción de efectos que son monitoreados permanentemente por el líder del proceso y evaluados cuatrimestralmente por la Oficina de Control Interno.

El Ministerio de Justicia y del Derecho con el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación actualizó la Guía de Administración de Riesgos G-MC-04 versión 8 y se realizaron actividades para ajustar la evaluación de los riesgos y sus controles, de acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de Función Pública en la *“Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas Versión 6”*.

Con corte 31 de diciembre de 2025 la entidad cuenta con la identificación de 13 riesgos de corrupción, que tienen mínimo una acción para el control de la materialización de los riesgos. Teniendo en cuenta los informes de la Oficina de Control Interno, se observa que el Ministerio no tiene riesgos materializados en corrupción, sin embargo, exhorta a continuar aplicando las actividades de control adelantadas.

<https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/SIG/Paginas/mapa-de-riesgos.aspx>

### 1.7. Equipo de Gestión Integra de la entidad.

Mediante Resolución No. 2182 del 30 de septiembre de 2025, se conformó el Equipo de Gestión Integra del Ministerio de Justicia y del Derecho para las vigencias 2025 a 2027.

El propósito de este equipo es apoyar el liderazgo de las actividades a realizar en el marco del Plan Anual Institucional de Integridad, en donde se establecen estrategias de sensibilización y motivación a los colaboradores del Ministerio en temas de integridad pública.

## 2. CRONOGRAMA 2026

No	ACTIVIDAD	FECHA DE CUMPLIMIENTO
1	Revisar los documentos del SIG relacionados con integridad (proceso de talento humano) y actualizar en caso de ser pertinente.	Enero a marzo
2	Curso de inducción para los funcionarios nuevos el cual incluye apartado del Programa de Transparencia y Ética Pública (Por demanda).	Enero a diciembre

No	ACTIVIDAD	FECHA DE CUMPLIMIENTO
3	Charla de sensibilización riesgos de corrupción.	Mayo
4	Publicación página web riesgos de corrupción vigentes.	Enero a diciembre
5	Actividades de sensibilización del código de integridad.	Enero a diciembre
6	Realizar campañas de difusión de anti-corrupción. Contextualización de la corrupción, delitos, ejemplos y sanciones.	Enero a diciembre
7	Realizar Semana de Integridad (“Corrupción cero”)	Agosto
8	En el marco de Plan Institucional de Capacitación invitar a los colaboradores de la entidad a realizar el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción del Departamento Administrativo de Función Pública y otros cursos relacionados.	Enero a diciembre
9	Realizar seguimiento a la información de los servidores públicos en el aplicativo de integridad (sujetos obligados conflicto de interés, PEP y Ley 2013 de 2019.).	Enero a diciembre
10	Realizar seguimiento a los casos de impedimentos y recusación presentados en la entidad, teniendo en cuenta la Guía de conflicto de intereses versión 2. (GGH - OCDI)	Enero a diciembre
11	Invitar a los colaboradores de la entidad a socializar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas de integridad.	Enero a diciembre
12	Realizar test de integridad como insumo plan vigencia 2027	Octubre -noviembre
13	Presentar informes del cumplimiento del Plan de Integridad, ética y transparencia 2026. (Trimestral)	Enero a diciembre

### 3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La medición del plan se realizará trimestralmente mediante un informe que consolidará los avances de las actividades ejecutadas, estos informes se registrarán como seguimiento al Plan de Acción Institucional en el sistema de gestión Daruma.