



CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL EPA CARTAGENA

2026

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias



INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios el **Establecimiento Público Ambiental - EPA CARTAGENA**, ha desarrollado sus funciones con base en su código de ética y buenas prácticas, partiendo de la integración de sus principios y valores.

La Entidad, siempre se ha caracterizado por su gran esfuerzo a la hora de dinamizar su funcionamiento y cumplimiento con respecto a los lineamientos, directrices y normativa vigentes, logrando de esta manera estar en constante proceso de mejoramiento continuo.

Este documento cuenta con un breve análisis de ante-

cedentes, un marco legal y un marco conceptual, que contemplan los valores que se implementan en el establecimiento, en cumplimiento de los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para la implementación del **Código de Integridad** y la guía para la **identificación y declaración de conflictos de intereses** con el fin de incrementar conciencia de los valores, normas de conductas comunes mientras se promueve la correcta declaración de conflictos cuando se enfrentan con los intereses propios del **Establecimiento Público Ambiental EPA CARTAGENA**



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan al Establecimiento Público Ambiental EPA CARTAGENA, la consolidación de una cultura organizacional orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación del servicio, y el aumento de la confianza de los ciudadanos por la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- ✓ Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.
- ✓ Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- ✓ Formular una estrategia anual en el marco de la Planeación institucional que incluya; Capacitar, establecer, implementar y socializar a funcionarios y contratistas en el manejo y declaración de conflicto de interés.
- ✓ Realizar control y seguimiento al cumplimiento de la estrategia definida para la gestión del conflicto de interés en el Establecimiento Público Ambiental - EPA.



ANTECEDENTES

En los últimos años, la preocupación por mejorar el comportamiento ético y la gestión integral en el servicio público llevó a que instituciones internacionales y de la sociedad civil como Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos (OEA), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y Transparencia Internacional hayan desarrollado estudios sobre la importancia de trabajar por reforzar las capacidades del aparato institucional y de los servidores públicos en esta materia como medidas preventivas.

En el marco de lo anterior, la OCDE elaboró un estudio de integridad en Colombia cuyo objeto principal fue examinar el sistema colombiano de integridad pública a partir de tres aspectos principales:

1. Las disposiciones institucionales para dirigir las políticas de integridad y asegurar la coordinación entre sus actores claves.
2. Las políticas y prácticas actuales para integrar las políticas de integridad en la administración pública.
3. El marco y las prácticas de gestión de riesgos y control interno.

Algunas de las principales conclusiones y recomendaciones del estudio apuntan a la importancia de **incorporar las políticas de integridad** en la gestión del talento humano, **mejorar el sistema de declaración financiera y de conflicto de interés y asegurar el cumplimiento de las normas de integridad**, teniendo en cuenta que las

medidas de integridad son más eficaces cuando se integran a las políticas y prácticas generales de la gestión pública.

Conscientes de la importancia de la integridad como elemento transversal de la gestión de las instituciones, esta se incorporó como una política de gestión y desempeño institucional en el marco de la actualización del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

Así las cosas, **el Código de integridad se convierte en la primera herramienta** de esta política y en la puerta de entrada para reunir diferentes elementos de la gestión de integridad en el sector público y se **declara la Guía para la identificación y declaración de conflictos de intereses como segunda herramienta** de esta política, a fin de crear e incrementar la conciencia de los valores

y normas de conducta comunes en la administración pública.

Se revisa y actualiza para la presente vigencia código de integridad con el fin de dar alcance a la gestión de conflicto de intereses y su compromiso con la correcta identificación y declaración por parte de funcionarios y contratistas de la Entidad.

*Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. Documento preliminar (versión en borrador). 2017.

*Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía para la identificación, declaración y gestión de conflicto de interés. V2. 2019.



MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia, artículos 122, 126 y 209.

Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan 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.

Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Ley 1437 de 2011, Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, artículos 11 y 12.

Ley 1564 de 2012, Por medio del cual se expide el Código General del Proceso, artículo 141.

Decreto Nacional 124 de 2016, Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.

Decreto Nacional 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

Ley 1925 de 2019, Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, en sus artículos de 40 al 45 y Art 11 del Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, donde se establece que “Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su conyugue, compañero o compañero permanente o alguno de sus parientes, dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o primero civil, o socios de hecho o de derecho, cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público.

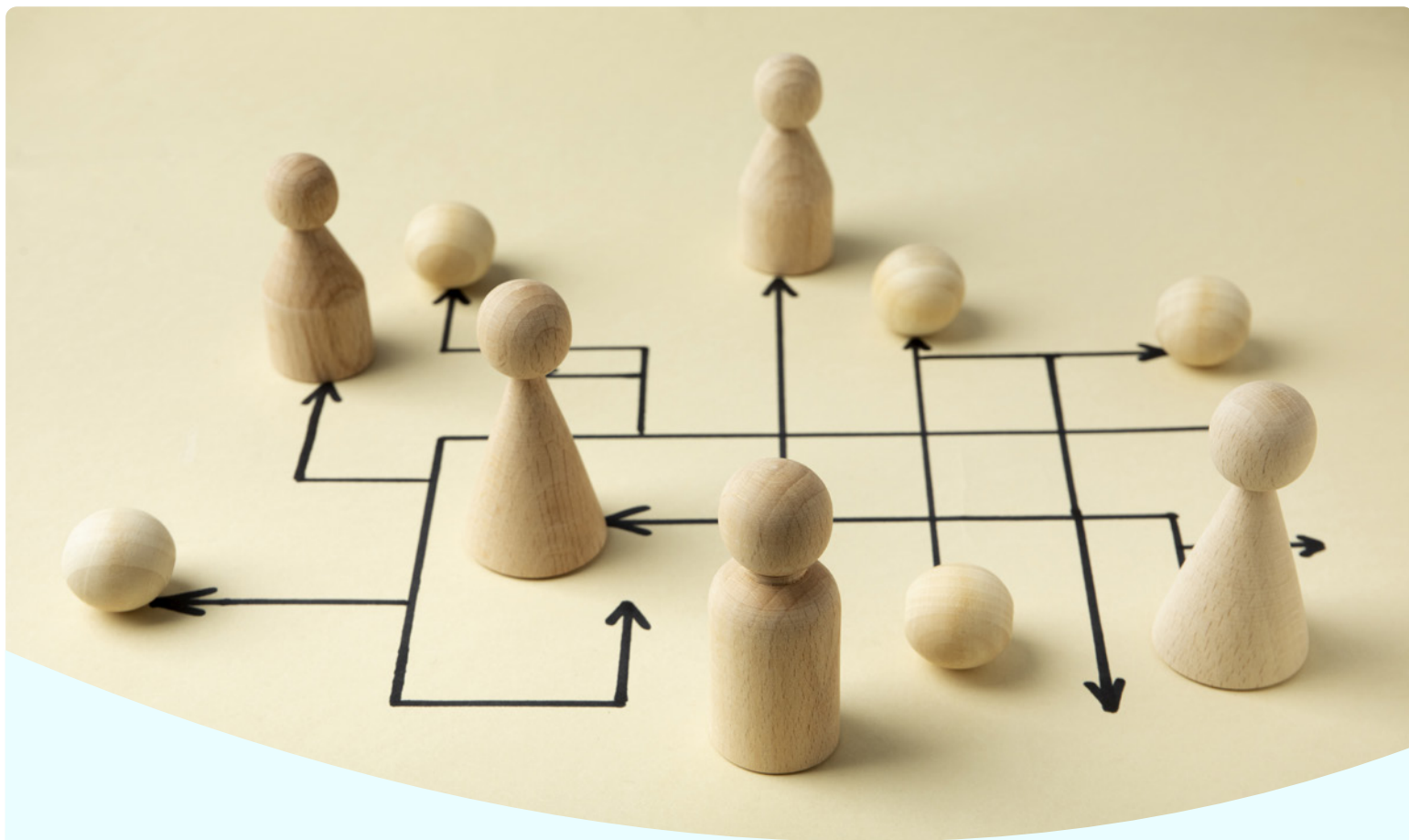
COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN: Se encuentra prohibido pagar, prometer o autorizar el pago directo o indirecto de dinero o cualquier otro elemento de valor a cualquier servidor público o funcionario de gobierno, partido político, candidato, o a cualquier persona actuando a nombre de una entidad pública, cuando dicho pago comporta la intención corrupta de obtener, retener o direccionar negocios alguna persona para obtener una ventaja ilícita.

Decreto Nacional 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado

de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

LEY 2013 DE 2019 Que 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.

LEY 2016 DE 2020 Que tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.



MARCO CONCEPTUAL

Código de integridad / Código de ética: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servido-

res en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

Conflicto de interés: Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Ética: (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general.

Integridad: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e imple-

mentación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Recusación: Impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado.

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de transgresión o negociación.

Impedimento: Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias, como, por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.



VALORES

Honestidad

Respeto

Compromiso

Justicia

Diligencia

Honestidad

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

⊕ LO QUE 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. “Se vale no saberlo todo, y también se 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 violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.
- Realizar anualmente el reporte y cargue de la declaración de Bienes y rentas de servidor público, en las plataformas del DAFP

⊖ LO QUE NO HAGO

- Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- Aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- Usar 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).
- Estar descuidado con la información a mi cargo, y con su gestión.

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

- 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 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.

⊖ LO QUE NO HAGO

- Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- Basar mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- Agredir, ignorar o maltratar de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

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

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía Y al país.
- Siempre estoy dispuesto 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 siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

⊖ LO QUE NO HAGO

- Trabajar con una actitud negativa, que puede afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- Pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- Pensar que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Evito ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.



Justicia

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

⊕ LO QUE 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.

⊖ LO QUE NO HAGO

- Promover o ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

Diligencia

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

⊕ LO QUE HAGO

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplo 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 comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

⊖ LO QUE NO HAGO

- Malgastar los recursos públicos a mi cargo.
- Postergar las decisiones o 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.
- Demostrar falta de interés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- Evadir mis funciones y responsabilidades, ningún motivo es más importante.



GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL EPA CARTAGENA

2024



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias



CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS

De acuerdo con la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, las principales características del conflicto de interés son:

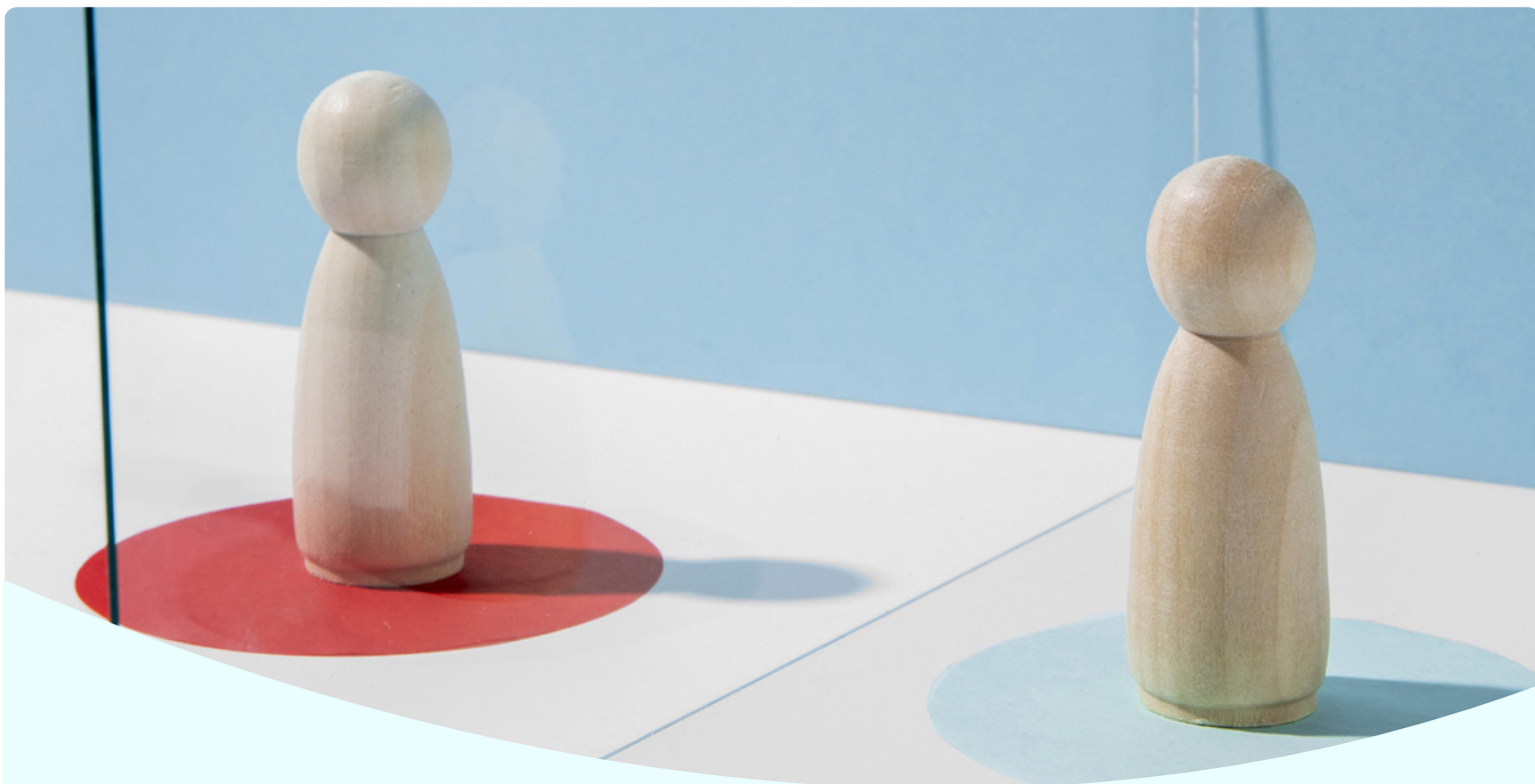
- ✔ Existencia de una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
- ✔ Son inevitables y no se puede prohibir debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
- ✔ Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
- ✔ Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
- ✔ Quiso decir se puede constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.

TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS

REAL	POTENCIAL	APARENTE
<p>Se presenta cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.</p>	<p>Hablo con la verdad y actúo con rectitud y transparencia en el cumplimiento de mis deberes y funciones acatando siempre con los preceptos de ley.</p>	<p>Se presenta cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.</p>

¿CÓMO IDENTIFICAR UN CONFLICTO DE INTERÉS?

	REAL	POTENCIAL	APARENTE
Interés Particular	Tengo un interés particular que podría incluir en mis obligaciones como servidor público del EPA		No tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor Público
Decisiones del Servidor Publico	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión.	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión, pero ésta podría producirse en el futuro.	Ya estoy en la situación de tomar una decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir.



TIPIFICACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS SEGÚN LA NORMATIVA COLOMBIANA

- Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.
- Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente de ministerio público, perito o testigo (no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).
- Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.
- Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.
- Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.
- Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
- Que el servidor tenga decisión administrativa pen-

diente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.

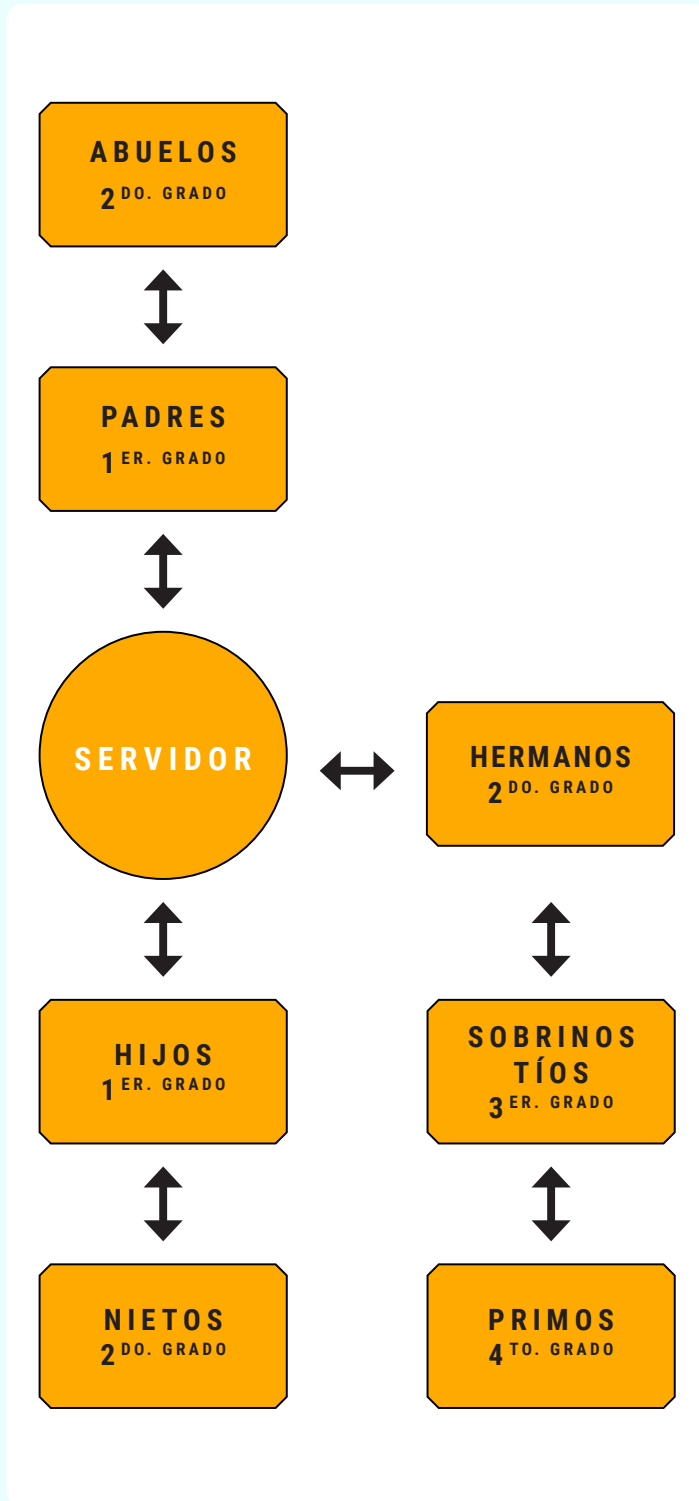
- Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria
- Que algunos de los interesados en la actuación administrativa sean representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
- Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio.
- Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable en-

tre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.

- Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.
- Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.

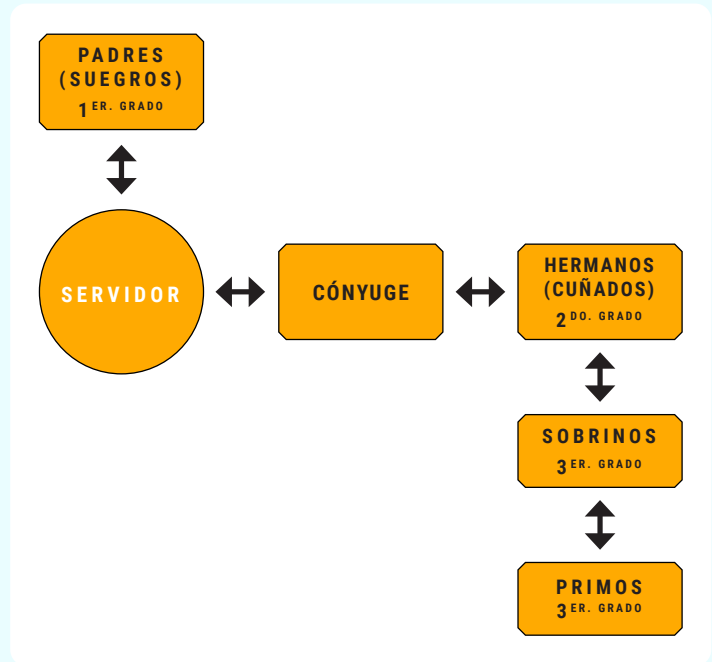
Nota: Tener en cuenta grado de relacionamiento al que aplica la situación de conflicto para ello se presentan los siguientes esquemas elaborados con base en lo dispuesto en el Código Civil, con el fin de ilustrar los grados de parentesco a los que hace referencia la Constitución y la ley.

PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD



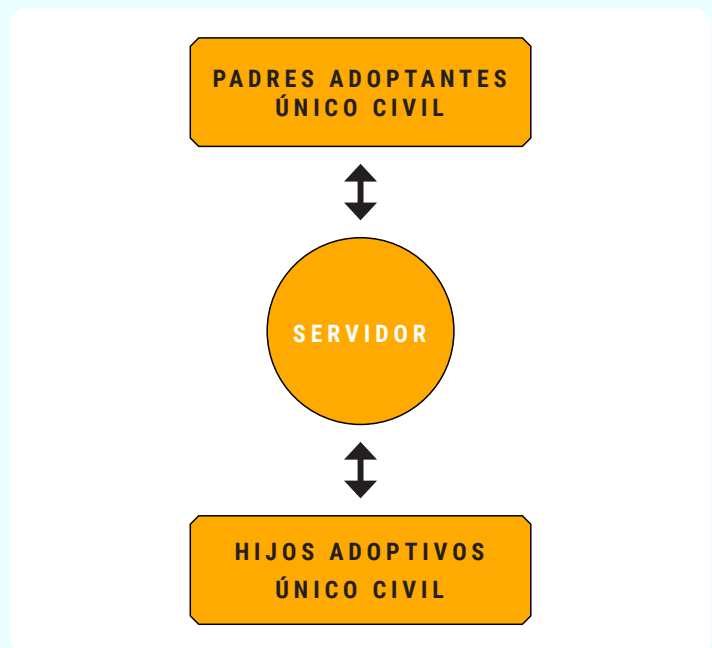
Fuente: Función pública 2018, con base en normatividad vigente

PARENTESCO POR AFINIDAD



Fuente: Función pública 2018, con base en normatividad vigente

PARENTESCO POR ADOPCIÓN



Fuente: Función pública 2018, con base en normatividad vigente

RUTA PARA LA DECLARACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

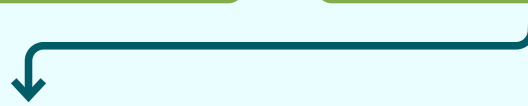
Identificar si se encuentra o no en una situación de conflicto de intereses



Declarar el conflicto de Interés ante el superior jerárquico



Declararse impedido o informar la existencia de la situación



Remitir dentro de los (3) días siguientes al conocimiento del Conflicto de Interés, al correo electrónico anticorrupcionintegridad@epacartagena.gov.co, donde se aporte, de ser necesario, las pruebas que acreditan tal circunstancia.



Recibida la notificación del posible Conflicto de Interés, la autoridad competente tendrá diez (10 días) para dar respuesta.



En caso de aceptarlo se procederá a la **designación de funcionario ad hoc** para que continúe con el trámite o actuaciones correspondiente.





ACCIONES PARA IMPLEMENTAR

INSTRUMENTOS

Se tomarán algunos elementos y actividades sugeridas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que será complementado con actividades propias de control y seguimiento de la entidad y que responden específicamente a:

- **El plan anticorrupción**, componente 6. Plan de Integridad Institucional.
- Determinación del **Plan de acción** – Implementación MIPG – asociados a la dimensión el Talento Humano.

METAS

- Dar cumplimiento mínimo al 85% del plan de implementación del código de integridad.
- Dar cumplimiento mínimo al 85% del plan de acción de la dimensión de talento humano, para la gestión de conflicto de interés.
- Lograr que mínimo el 85 % de los servidores públicos de la entidad reconozcan los valores definidos y la ruta de gestión de conflicto de interés.

FASES DE LA IMPLEMENTACIÓN

INSTALACIÓN DEL EQUIPO DE INTEGRIDAD

- Se asigna el líder de Integridad, que será uno de los integrantes del equipo.
- Se conforma el equipo de integridad, que deberá estar integrado por el líder de planeación y dos funcionarios del Nivel Directivo de la entidad, con el apoyo de contratistas.

ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS

Actualización del Código de Integridad de acuerdo a:

- a.) Ley 2013 de 2019
 - b.) Ley 2016 de 2020
- Revisión de Guía de identificación, declaración y gestión de conflicto de interés.

SOCIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO

- Se realizarán actividades para dar a conocer a todos los funcionarios el nuevo código de integridad.
- Se publicará en la página web y en los diferentes canales de comunicación interna.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de efectuar la verificación del cumplimiento de las acciones contempladas en el presente plan, se adelantará un seguimiento Trimestral conforme a las fechas de inicio y finalizaciones establecidas en las di-

ferentes fases de implementación. Del mismo modo, se efectuará una revisión semestral del autodiagnóstico de la política de integridad, con el fin de verificar la mejora en la medición de su implementación en la Entidad.



CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO
AMBIENTAL EPA CARTAGENA



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Establecimiento Público Ambiental, EPA Cartagena

www.epacartagena.gov.co