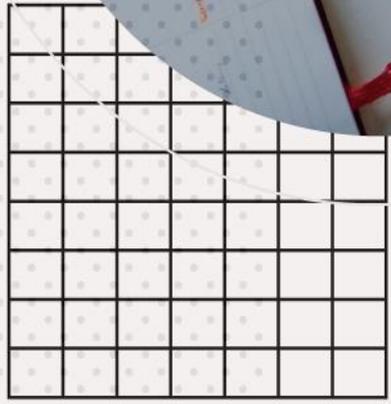
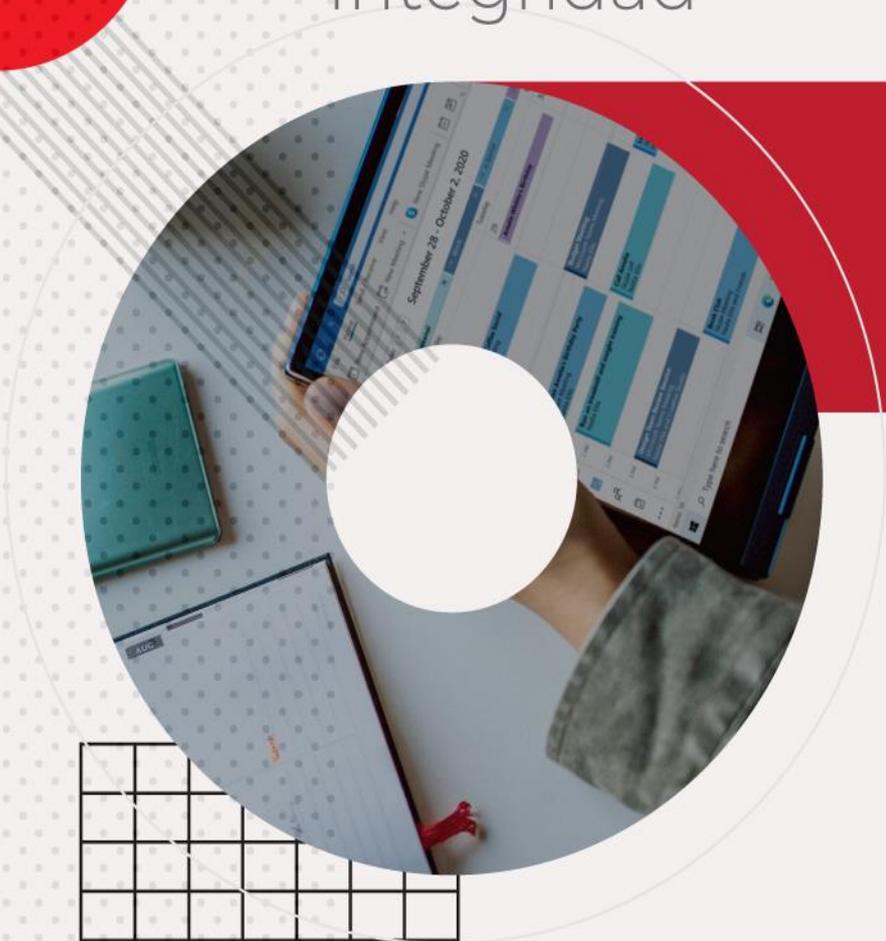




Recomendaciones

para la implementación
del Sistema Nacional de
Integridad



Introducción

La integridad pública en Colombia ha sido concebida desde el enfoque de la ética en el servicio público. Esta postura ha permitido crear instrumentos como los pactos de integridad, los códigos de ética y el Código de Integridad del Servicio Público, que desde 2017 se convirtió en el principal referente en el tema para promover cambios en el comportamiento y las percepciones de los servidores para prevenir la corrupción. Con la Ley 2016 de 2020, la adopción del Código se extiende a todas las ramas del poder público y crea el Sistema Nacional de Integridad (SNI), que tendrá como objetivo de articular, implementar y evaluar la adopción del Código y las iniciativas de integridad que se deriven del mismo.

Para la reglamentación del Sistema, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) publicó el proyecto de decreto que establece la estructura, objetivos y funciones del mismo. Al revisar este decreto, Transparencia por Colombia encontró que tiene aspectos positivos pero otros que deben mejorarse, con el fin de fortalecer el proceso de implementación.

Con el propósito de seguir aportando en la consolidación de la discusión sobre integridad pública, este documento “Recomendaciones para la implementación del Sistema Nacional de Integridad”, tiene como objetivo revisar el proyecto de diseño del Sistema publicado en 2021 por el Departamento Administrativo de la Función Pública y ofrecer recomendaciones sobre los posibles desafíos en su implementación.

Mediante una metodología descriptiva de tipo cualitativo, se revisan las fortalezas y debilidades del Sistema. Esto incluye la consulta de fuentes primarias a través de las reuniones sostenidas con los líderes de la política de integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública¹, la consulta de documentos realizados por Transparency International y Transparencia por Colombia sobre el tema, la OCDE y otras fuentes bibliográficas que puedan ser útiles para fortalecer el análisis.

La revisión que realizó este trabajo reveló que el SNI tiene como fortalezas su pretensión de incluir a diversos actores, estatales y no estatales, sus principios de colaboración y enfoque

¹ Reunión del 10 de diciembre de 2021 con el Líder de la Política de Integridad del DAFP.
Reunión del 3 de agosto de 2022 con la Líder de la Política de Integridad del DAFP.

territorial y la necesidad de ser flexible, adaptarse a los cambios y articularse con los distintos actores e iniciativas que tenga que ver con la integridad.

En cuanto a las debilidades, se observó que ni el Código de Integridad ni el proyecto tienen una definición precisa del concepto de integridad, enfocándose únicamente en la apropiación de valores éticos por parte de los funcionarios y no en ser una guía de conducta ante los posibles riesgos de integridad, conflictos de interés, rendición de cuentas, dilemas éticos, entre otros retos a los que pueden enfrentarse o verse involucrados los funcionarios públicos. En consecuencia, deja por fuera otros aspectos cruciales para la integridad pública, como los sugeridos por Transparencia Internacional y el Estudio de Integridad de la OCDE para Colombia.

Otra de los aspectos a mejorar del Sistema es su financiación ya que no se explica la manera en que será respaldado y cómo será su ejecución presupuestal, lo que no permite saber cuánto costará y si puede ser o no sostenible en el tiempo. Además, el ámbito de aplicación, tal y como está planteado en el proyecto de decreto, es ambiguo y, si se interpreta de manera amplia, podría atribuirse a gran parte de las entidades estatales y organizaciones de la sociedad civil. Para argumentar lo anterior, el documento seguirá este orden: inicia con la descripción de los marcos conceptuales propuestos por Transparency International y la OCDE en materia de integridad, así como los antecedentes de Colombia en el tema. Posteriormente, se expone la propuesta del SNI plasmada en el proyecto de decreto reglamentario publicado por el DAFP. Con base en esto, se identifican las principales fortalezas y desafíos del SNI y se presentan algunas recomendaciones para incidir en su proceso de implementación.

Este documento, se elabora en el marco del proyecto Juntos por la Transparencia (JxT), el cual incluye entre sus objetivos avanzar en las iniciativas de transparencia y rendición de cuentas del gobierno a nivel nacional, y promover medidas anticorrupción y reformas institucionales en las entidades nacionales, para fortalecer la arquitectura institucional anticorrupción y hacer recomendaciones para el gobierno nacional.

Enfoques de integridad: Transparency International y OCDE

De acuerdo con Transparencia Internacional, la integridad se define como los *“comportamientos y acciones consistentes con un conjunto de principios y estándares morales o éticos que son adoptados tanto por individuos como por instituciones. La integridad crea una*

barrera a la corrupción” (Transparency International, 2022). Este concepto se opone al de corrupción, ya que la integridad implica *“ejercer el poder consistentemente con el bien común, no para servir los intereses, la posición o la riqueza de quienes lo detentan”* (Ibídem)

De acuerdo con esta definición, el ejercicio del poder no solo se reduce al gobierno. La integridad comprende a todos los actores de la sociedad y exige observarse y medirse en escenarios cruciales como la financiación de partidos y campañas políticas, la influencia de los intereses corporativos en la política, la rendición de cuentas de los gobernantes, la gestión de conflictos de interés, la contratación pública y el cabildeo² (Transparency International, 2022).

Por su parte, para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la integridad consiste en *“la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público”* (OCDE, 2017).

Esta definición se soporta en tres pilares: 1) un sistema de integridad coherente y completo que incluye el compromiso de los altos directivos, la coordinación entre los organismos con responsabilidades claras, una estrategia definida para lograr objetivos y las normas; 2) una cultura de integridad pública que involucra a la sociedad en su conjunto, el liderazgo público, la meritocracia en el servicio civil, la formación de los servidores y la apertura; 3) la rendición de cuentas, que se soporta a través de la gestión de riesgos de integridad, la sanción a las violaciones de la misma, la supervisión, que comprende el fortalecimiento del control interno y de los órganos de control externos, y la participación de la sociedad para la implementación de políticas públicas (OCDE, 2017).

Estos pilares fundamentaron el Estudio de la OCDE sobre Integridad en Colombia, publicado en 2017. Este estudio recomienda garantizar un sistema de integridad coherente y completo en Colombia, aborda la necesidad de mejorar la coordinación de los actores que componen la Comisión Nacional de Moralización y de incluir unos nuevos, y propone el fortalecimiento de

² Un ejemplo del trabajo de Transparency International para promover este tema es la creación de los pactos de integridad, que son instrumentos ampliamente difundidos en todos los países del mundo para que las empresas, las organizaciones de la sociedad civil, academia, organismos de cooperación y también gubernamentales puedan aplicarlos y comprometerse a no actuar contra el interés general.

las Comisiones Regionales y dotar de mayor autonomía administrativa y financiera a la Secretaría de Transparencia (OCDE, 2017).

Asimismo, aborda la promoción de una cultura de integridad, propone al Departamento Administrativo de la Función Pública como la entidad rectora de dicha cultura, y propone que el Código de Integridad podría *“basarse en la identificación y prevención de riesgos de corrupción, e incluir directrices sobre dilemas éticos y conflictos de intereses”* (OCDE, 2017). De igual manera, propone fortalecer el mérito y los criterios de integridad en la gestión de recursos humanos en el servicio público y la vigilancia al sistema de declaración de bienes y rentas.

Finalmente, el estudio en el marco del tercer pilar de la rendición de cuentas y el control interno, sugiere fortalecer este aspecto y evitar duplicidad de esfuerzos entre el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y las metodologías de gestión de riesgos de corrupción (OCDE, 2017). Así, una gestión basada en el riesgo, llevará a aumentar la confianza en las entidades y consolidar la rendición de cuentas.

Teniendo en cuenta los enfoques de integridad expuestos anteriormente, cabe preguntarse cuáles son los antecedentes normativos y conceptuales del tema en Colombia, con el fin de compararlos y establecer cuál es el enfoque adoptado por el país en integridad pública y analizarlo a la luz del proyecto del Sistema Nacional de Integridad.

Antecedentes de integridad en Colombia

Colombia ha adoptado diversos mecanismos para fomentar la integridad en el servicio público pero su apropiación y difusión ha sido insuficiente. Estos mecanismos han privilegiado la apropiación de principios y valores éticos como forma de aproximarse y entender la integridad en el país, adoptándose como enfoque predominante a la hora de abordar estos asuntos. Por eso, en este apartado, se abordarán brevemente algunos mecanismos que ha implementado el país en el pasado y los avances recientes en la materia.

El Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción, creado en 1998, implementó en algunos procesos de contratación pública los pactos de integridad, creados por Transparency International y adecuados por Transparencia por Colombia al contexto institucional del país (Transparencia por Colombia, 2000). Estos instrumentos tenían el objetivo de acordar

voluntariamente entre los actores (contratistas, empresarios, organizaciones de la sociedad civil) y el Estado, una serie de acciones para impedir la materialización de hechos de corrupción, como la adopción de un código de estándares éticos, el mapeo de riesgos de corrupción, y la transparencia en el acceso a la información (Transparencia por Colombia, 2000).

La implementación de estos pactos hizo énfasis en la ética y la apropiación de valores en el servicio público, por lo que en la década de 2000 las entidades públicas empezaron a adoptar códigos de ética. Éstos establecieron los principios, valores y directrices que los servidores deben observar en su pensar y actuar para prevenir comportamientos contrarios a la ética y que pueden convertirse en un riesgo de corrupción.

Con el objetivo de orientar las conductas del servidor público a través de valores éticos acordados en cada organización, los códigos de ética se fortalecieron en el marco de la implementación del nuevo Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en 2014, dentro del componente de talento humano. . En consecuencia, cada entidad desarrolló su código, lo que llevo a una multiplicidad de valores y documentos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014).

Para unificar y subsanar esa diversidad de códigos de ética, en 2017 se sancionó el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, el cual se construyó a partir de una metodología participativa en la que colaboraron los servidores públicos y se priorizaron cinco valores que deben regir su conducta: respeto, honestidad, compromiso, justicia y diligencia (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017). Cabe agregar que este documento no da una definición explícita de lo que entiende por integridad; no obstante, de la lectura del Código se infiere que se concibe como un conjunto de valores que buscan *“cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos”* (DAFP, pág 2, 2017).

Posteriormente, en 2020 se expidió la Ley 2016, que obliga a todas las entidades de las tres ramas del poder público a adoptar el Código de Integridad. Esto causó confusión en algunas entidades ya que no sabían qué hacer con sus códigos de ética y muchas dejaron de aplicarlos y, con ello, se perdieron los avances asociados y se debieron crear nuevos procesos.

Esta misma ley, con el artículo 2, creó el Sistema Nacional de Integridad (SNI). Para definir la estructura, objetivos y funciones del sistema, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) publicó un proyecto de decreto reglamentario en 2021, enriquecido por un proceso de consulta pública tanto a actores estatales como organizaciones de la sociedad civil. Como resultado de los espacios de diálogo, se recibieron 179 comentarios del proyecto y el 80% de éstos fue incluido en la versión publicada (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

Sistema Nacional de Integridad

En este apartado se expondrá el diseño del SNI propuesto por el proyecto de decreto reglamentario. Después, se analizarán los aspectos más relevantes y las oportunidades de mejora, afirmando que elementos como el enfoque de integridad, el ámbito de aplicación y la financiación podrían ser mejorados. Por último, el trabajo terminará con las recomendaciones para fortalecer la propuesta de diseño del SNI.

Los artículos 2 y 3 de la Ley 2016 de 2020 crean el SNI, el cual además de ser liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “tendrá un comité coordinador conformado por la Comisión Nacional de Moralización y las Comisiones Regionales de Moralización” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

Entre las funciones más relevantes del SNI, pueden citarse las siguientes: “planear, definir y evaluar las medidas en materia de promoción y formación de la Integridad en las entidades del Estado “y “Determinar los indicadores para la evaluación y seguimiento de la adopción y la implementación del Código de integridad del Servicio Público Colombiano” (Ley 2016 de 2020).

En consecuencia, el SNI tiene la labor de coordinar la implementación y apropiación del Código de Integridad. Para lograrlo, el Departamento Administrativo de la Función Pública elaboró un proyecto de decreto reglamentario que crea la estructura del Sistema y establece sus objetivos, principios rectores, los actores que componen cada comité, sus funciones y los grupos de trabajo. De acuerdo con el decreto, el Sistema Nacional de Integridad se define como:

“El conjunto de entidades públicas, privadas, entidades sin ánimo de lucro, instancias, políticas, normas, planes, programas, estrategias, recursos e información que se articulan para

implementar, fortalecer, incentivar y consolidar todo lo concerniente a la integridad en el Servicio Público Colombiano” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021, pág. 3).

A continuación se presenta la estructura propuesta del SNI y las funciones de cada instancia:



Gráfico 1. Presentación del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). 2021.

1. **Comité Coordinador:** Como se observa en la gráfica, este comité estará conformado por la Comisión Nacional de Moralización y las Comisiones Regionales de Moralización. Su función será “realizar seguimiento al plan de trabajo presentado por el DAFP como encargado del Sistema” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).
2. **Comité Operativo:** Estará conformado por los representantes de estas organizaciones: el director/a del DAFP, Ministro/a de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, la/el Secretario/a de Transparencia, el/la Consejero/ Presidencial para la Juventud, el/la Director/a de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), tres representantes del Comité Coordinador, un representante de las Organizaciones No Gubernamentales dedicadas a la lucha contra la corrupción de la Comisión Nacional Ciudadana de Lucha contra la Corrupción (CNCLC) y el representante de los gremios económicos de la (CNCLC) (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

Este Comité tendrá de invitados permanentes a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Presidencia Administrativa del Senado, el Consejo Superior de la Judicatura, la Contraloría

General de la República, la Procuraduría General de la Nación y la Federación Nacional de Personeros. Tendrán voz pero no voto(*Ibíd*em). Además, deberán sesionar de manera ordinaria (presencial o virtual) y tendrá que hacerlo al menos dos veces al año y la secretaría técnica estará a cargo del DAFP.

Entre las funciones más importantes de este Comité³, se encuentran:

- Liderar el diseño y la implementación de un plan de trabajo para cumplir los compromisos en materia de integridad.
- Crear, modificar o suprimir grupos de trabajo según las necesidades que requiera el SNI.
- Formular e implementar la estrategia de monitoreo y evaluación del SNI, y de las metas e indicadores nacionales en materia de integridad pública (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

3. **Grupos de trabajo:** Son instancias técnicas que apoyarán la implementación del plan de trabajo del SNI y fortalecerán la discusión técnica. Cada grupo tendrá su secretaría técnica y las líneas de trabajo responderán a las prioridades estipuladas por el Comité Operativo, quien será también el administrador de los grupos. Entre sus funciones más importantes se destacan:

- “Preparar propuestas de estrategias programas, proyectos y metodologías orientadas a promover y fortalecer la integridad pública para ser presentadas ante el Comité Operativo”
- “Incentivar la vinculación, articulación y coordinación de diversos actores en el desarrollo de propuestas y recomendaciones para promover y fortalecer la integridad en el SNI”
- “Generar insumos técnicos basados en las metas e indicadores nacionales e internacionales en materia de integridad pública y los informes consolidados de seguimiento a las acciones adelantadas por el Sistema Nacional de Integridad Pública

³ Para consultar todas las funciones del Comité Operativo, dirigirse al Proyecto de Decreto en el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16091256/proyecto+de+decreto+adiciona+el+Decreto+1083+de+2015+%C3%9Anico+Reglamentario+del+Sector+de+la+Funci%C3%B3n+P%C3%BAblica+con+relaci%C3%B3n+a+la+organizaci%C3%B3n+del+Sistema+Nacional+de+Integridad.pdf/4d8dd88e-f78a-dc12-ebcb-67f5dee67c71?t=1628016752590>

del Servicio Público Colombiano” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

Análisis de la propuesta de diseño del Sistema Nacional de Integridad

El análisis del SNI, destacando las fortalezas y aspectos a mejorar de la estructura propuesta, se recoge en los siguientes apartados:

- **Estructura del SNI**

Diversidad de nuevos actores: En la revisión de la estructura propuesta para el SNI, se destaca que incluye actores gubernamentales y no gubernamentales que enriquecen la conformación de los comités y las discusiones que puedan darse dentro de los mismos. Vale la pena resaltar la inclusión de la Escuela Superior de Administración Pública, la Consejería Presidencial para la Juventud y un representante de las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la lucha contra la corrupción. Asimismo, dado que el SNI incluye al representante de los gremios económicos en su propuesta, éstos pueden ser valiosos para fomentar la discusión de la integridad en el sector privado. En segundo lugar, es relevante que dentro de sus principios se plantee la colaboración con otros actores de la sociedad y el enfoque territorial, ya que es fundamental atender las particularidades geográficas y culturales donde se implemente el SNI.

Poca claridad en las instancias de toma de decisiones: Aún no es claro cómo se tomarán las decisiones en el marco del comité coordinador, ya que al agrupar un alto número de miembros, se podría dificultar la discusión y la definición de acuerdos de orientación estratégica y de operación del Sistema.

- **Definición y enfoque**

Ausencia de una definición y enfoque de integridad: Debe mencionarse que ni que la Ley 2016 de 2020 ni el proyecto de decreto presentado define de manera precisa qué es la integridad en el sector público y cómo será entendida para efectos de la implementación del SNI. El Código de Integridad, como se mencionó anteriormente, no define este concepto, por lo que se infiere que el SNI entenderá la integridad como ética en el servicio público.

Sobre el enfoque, la misma Ley 2016 de 2020 establece la obligatoriedad de implementar el Código de Integridad en todas las ramas del poder y el SNI como el encargado de articular este proceso y evaluarlo. De esta manera, al hacer al Código la pieza angular del Sistema, se reduce el enfoque de integridad a la implementación de un conjunto de valores éticos que los servidores públicos deben apropiarse.

Esto es problemático por dos razones: la primera, porque la integridad no solo consiste en la adopción de un conjunto de valores éticos sino también en la gestión de los conflictos de interés, dilemas éticos, administración de riesgos de integridad y la promoción del mérito en el servicio público. Por esto, el enfoque propuesto tanto por la ley como por el Sistema contrasta con lo propuesto por la OCDE, que contempla no solamente la promoción de una cultura de integridad sino también un sistema que evalúa la forma en la que se coordinan las entidades líderes, la gestión de los riesgos de integridad, el fortalecimiento del control interno y la rendición de cuentas.

La segunda razón tiene que ver con las herramientas que tiene el Código de Integridad para reflexionar sobre los dilemas éticos a los que inevitablemente se enfrentan los servidores públicos. En esa caja de herramientas se proponen ejercicios para reflexionar sobre si se están llevando a la acción o no los valores propuestos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017). No obstante, al revisar las actividades, es evidente que no ofrecen suficiente orientación sobre los temas que deberían tenerse en cuenta, como la actuación frente a un conflicto de interés, la manera de proceder frente a un riesgo de soborno, qué pasos seguir en caso de un riesgo de fraude, cómo actuar frente a una denuncia, entre otros.

- **Financiación**

Ausencia de fuentes definidas de financiación del SNI: Otro de los aspectos a tener en cuenta es la financiación del SNI. Ni la Ley 2016 de 2020 ni el proyecto de decreto especifican la manera en que se financiará la implementación y por medio de que fuentes del gasto se llevará a cabo dicho proceso. Tampoco se menciona la responsabilidad de las entidades sobre la asignación de recursos para la promoción de las acciones del SNI definidas por los comités operativo y coordinador, así como el plan definido por los grupos de trabajo.

- **Articulación con otras iniciativas**

Poca información sobre articulación con otras iniciativas: El proyecto de Decreto del SNI no menciona cómo se articulará con otras iniciativas relacionadas con la integridad como los Programas de Transparencia y Ética en el Sector Público que ordena la Ley 2195 de 2022 y que están en proceso de reglamentación. Una correcta articulación permitirá que las estrategias que se formulen para promover la cultura de la legalidad y las iniciativas adicionales que prevé la ley en este aspecto no sean repetitivas con lo propuesto en materia de integridad por el plan de trabajo del SNI. Asimismo, permitirá la armonización entre los diferentes instrumentos de ética y lucha contra la corrupción en la gestión pública.

- **Alcance**

Falta de claridad sobre el ámbito de aplicación del Decreto: Sobre el ámbito de aplicación del SNI, no queda claro a qué actores aplicará el decreto reglamentario. Si bien el artículo 2.2.37.1.2 del proyecto de decreto establece que aplicará a las *“entidades nacionales y territoriales del Estado que lideran o promuevan la integridad, así como a las organizaciones de la sociedad civil, cooperación internacional, academia y ciudadanos que apoyen la integridad”* (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021), no se especifica si allí entrarían entidades como los órganos de control, las empresas industriales y comerciales del Estado, la rama judicial, los privados que llevan a cabo funciones públicas, el Banco de la República, las Corporaciones Autónomas Regionales, la organización electoral, entre otros.

Además, no hay claridad sobre el alcance del decreto a actores como las organizaciones de la sociedad civil, cooperación internacional y academia. Adicionalmente, el mecanismo administrativo a usar, en este caso, el decreto administrativo, no tendría efectos legales frente a las disposiciones de la sociedad civil ni frente a las medidas frente al sector privado, ya que en la ley 2016 no se menciona la obligatoriedad por parte de dichos actores a acoger los preceptos del SNI.

Recomendaciones

Con base en la descripción y análisis de la propuesta de estructura del SNI, en esta sección se presentan algunas recomendaciones enfocadas en fortalecer el proceso de formulación e implementación.

- **Descripción clara de conceptos y alcances:** Se recomienda al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) definir de manera clara y precisa el concepto de integridad que adoptará el SNI y bajo el cual se entenderán las acciones que emprendan los actores a los que les aplique el decreto. Dentro de esta definición, se debería considerar la ampliación del enfoque de integridad más allá de la ética en el servicio público, en el que se incluya la propuesta de la OCDE que se soporta en tres pilares: el sistema de integridad, la cultura y una gestión de riesgos adecuada, junto con rendición de cuentas.

Código de Integridad: El Código de Integridad, más que ser un conjunto de valores, debería ser un conjunto de medidas que guíe la toma de decisiones del servidor público. Para lograrlo, el DAFP podría modificar la caja de herramientas del Código de Integridad para proponer ejercicios que permitan reflexionar a los servidores públicos sobre la aplicación del mismo. Un ejemplo de ello sería tener guías claras de procedimiento ante posibles situaciones que afecten la ética de los servidores públicos como el trámite de dilemas éticos, cómo actuar en caso de un soborno, qué tipos de presentes o regalos pueden recibirse, cuál es el monto máximo a aceptar en regalos, cómo gestionar los riesgos de integridad, guías para la identificación y declaración de un conflicto de interés, entre otros.

- **Financiación:** Se insta al gobierno nacional a asignar recursos para la financiación del SNI ya que la Ley 2016 de 2020 no establece mecanismos de financiación y el proyecto de decreto proyectado por el DAFP tampoco lo menciona. Entre el DAFP y la Secretaría de Transparencia pueden acordarse mecanismos para armonizar los Programas de Transparencia y Ética en el Servicio Público, previstos por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022 (en proceso de reglamentación) con el plan de trabajo y los objetivos del SNI. Esto con el fin de evitar que puedan formularse iniciativas de integridad que estén alejadas de lo propuesto por el plan de trabajo del SIN.
- **Ámbito de aplicación:** Se sugiere delimitar el alcance del ámbito de aplicación del SNI y especificar a qué actores y en qué condiciones serán sujetos obligados del decreto, especialmente en lo referente a entidades como los órganos de control, las empresas industriales y comerciales del Estado, la rama judicial, los privados que llevan a cabo

funciones públicas, el Banco de la República, las Corporaciones Autónomas Regionales, la organización electoral, entre otras.

- **Grupos de trabajo:** Se recomienda establecer la frecuencia de renovación de los grupos de trabajo liderados por el Comité Operativo, el tipo de organizaciones que podrán conformarlos y definir los mecanismos de selección de los integrantes de estos espacios. Es importante clarificar estos aspectos, puesto que serán orientadores para las organizaciones que quieran participar en éstos y en las acciones que puedan desarrollar en el marco de estos espacios.
- **Monitoreo y evaluación:** Detallar cómo será el proceso de monitoreo y evaluación del SNI, los tiempos en los que tiene que reportarse la información y las particularidades a tener en cuenta en términos de indicadores de seguimiento para los sujetos obligados con otra naturaleza jurídica.
- **Definición de metas e indicadores del SNI:** En la formulación del plan de trabajo, desde el DAFP deben definirse las metas que tendrá el SNI a corto, mediano y largo plazo junto con los indicadores de seguimiento ya que el proyecto de decreto no lo menciona. Para establecerlas, se puede realizar una consulta a los integrantes tanto del comité coordinador como del operativo y, en conjunto, construir un consenso alrededor de lo que se espera del SNI.

Bibliografía

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2014). *Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/Manual+T%C3%A9cnico+del+Modelo+Est%C3%A1ndar+de+Control+Interno+para+el+Estado+Colombiano+MECI+2014/065a3838-cc9f-4eeb-a308-21b2a7a040bd>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *Código de Integridad del Servicio Público Colombiano*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (27 de febrero de 2020). *Ley 2016 de 2020. Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan*

otras disposiciones. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=107254>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *“Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública con relación a la organización del Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.* Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16091256/proyecto+de+decreto+adiciona+el+Decreto+1083+de+2015+%C3%9Anico+Reglamentario+del+Sector+de+la+Funci%C3%B3n+P%C3%BAblica+con+relaci%C3%B3n+a+la+organizaci%C3%B3n+d+el+Sistema+Nacional+de+Integrada>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (10 de diciembre de 2021). Entrevista sobre la estructura del Sistema Nacional de Integridad.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (18 de enero de 2022). *Ley 2195 de 2022: Por medio de la cual se adoptan medidas de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.* Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=175606>

OCDE. (2017). Obtenido de Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública: <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>

OCDE. (27 de octubre de 2017). *Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia: Invirtiendo en integridad pública.* Obtenido de https://www.oecd-ilibrary.org/governance/estudio-de-la-ocde-sobre-integridad-en-colombia_9789264278646-es

Transparencia por Colombia. (julio de 2000). *Pactos de Integridad. Acuerdos voluntarios para garantizar probidad en contrataciones de interés público.* Obtenido de Cuadernos de Transparencia: https://transparenciacolombia.org.co/Documentos/Publicaciones/gestion-publica/1_Cuaderno.pdf

Transparency International. (2022). Obtenido de Corruptionary: integrity: <https://www.transparency.org/en/corruptionary/integrity>

Transparency International. (2022). Obtenido de Our priorities: political integrity:

<https://www.transparency.org/en/our-priorities/political-integrity>