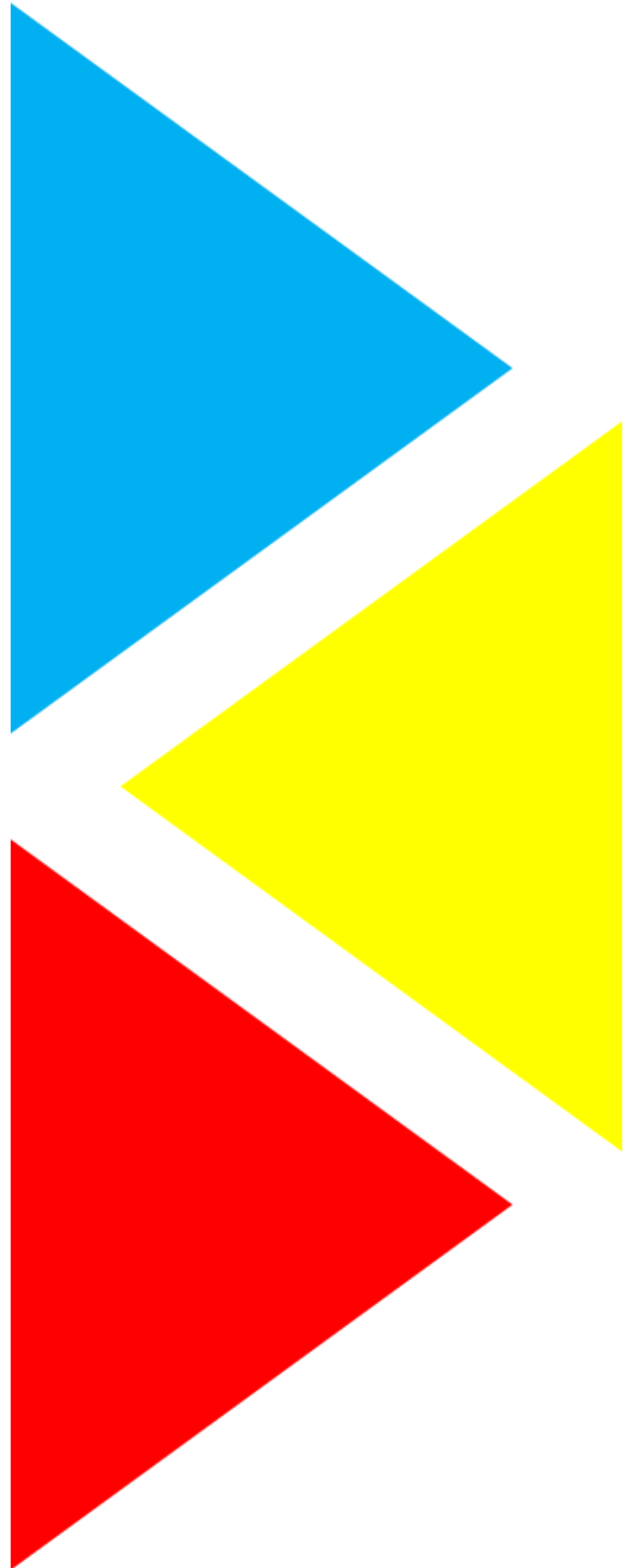




**SUBGERENCIA  
DE TALENTO HUMANO  
Junio 2021**

**Estrategia de Interiorización  
Código de Integridad del Servidor  
Público de la E.L.C.**





**JORGE ENRIQUE MACHUCA LÓPEZ**  
Gerente General

**Danitza Amaya Gacha**

Subgerente de Talento Humano

**Leonardo Andrés Rodríguez Suarez**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Jefe Oficina Asesora de innovación y Desarrollo (E)

**Diego Alexander Oliveros Rubio**

Jefe Oficina de Control Interno

**Ricardo Romero Florido**

Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

**Sandra Milena Cubillos González**

Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Contratación

**Mauricio Javier Cedeño Gutiérrez**

Subgerente Comercial

**Néstor Javier Lemus Clavijo**

Director de Producción

**Ruth Marina Novoa Herrera**

Subgerente Financiera

**Yolima Mora Salinas**

Subgerente Administrativo



**Elaborado por:**

JOSÉ LUIS JIMÉNEZ RODRÍGUEZ

Profesional de Apoyo Oficina Asesora de Planeación

**Revisado por:**

SANDRA PATRICIA NIETO SAAVEDRA

Trabajador en Misión Subgerencia de Talento Humano

**Aprobado por:**

DANITZA AMAYA GACHA

Subgerente de Talento Humano

Aprobado mediante Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 17 de junio de 2021.



 /CundiGob  @CundinamarcaGob  
[www.cundinamarca.gov.co](http://www.cundinamarca.gov.co)

EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA  
Autopista Medellín km 3.8 vía Siberia-Cota  
Nit: 899.999.084-8  
Codigo Postal: 250017 Conmutador: 2377777  
Linea de atención al cliente: 018000117090  
[www.licoreracondinamarca.com.co](http://www.licoreracondinamarca.com.co)  
[licorera@licoreracondinamarca.com.co](mailto:licorera@licoreracondinamarca.com.co)



## INTRODUCCIÓN

La Integridad en lo público, hace referencia a la voluntad interna de cada uno quienes desarrollan funciones públicas para cumplir un conjunto de principios, valores y normas, que guían las conductas de los servidores públicos, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la Empresa, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

En concordancia con este concepto, los principios y los valores éticos con los que se conduce la Empresa de Licores de Cundinamarca E.L.C., buscan la generación de la cultura de la integridad que permita crear confianza en la ciudadanía, usuarios y grupos de interés, al reconocer que sus servidores públicos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público.

Con la presente estrategia se presentan las actividades relacionadas con la Gestión de la Integridad, que incluye la gestión preventiva de los conflictos de interés, plasmadas en un cronograma de trabajo las cuales están orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación y fortalecimiento de los comportamientos que orientan el desempeño de sus trabajadores oficiales, con el fin de cumplir con la Misión, Visión y Objetivos Institucionales a través del apoyo de la Gerencia y las Oficinas y Subgerencias, como promotores y garantes de la cultura organizacional.

Es pertinente indicar que, para la construcción de este Plan, se toman como referentes el Manual Operativo de MIPG, Código de Integridad, el Recetario para la Integridad - Caja de Herramientas, la Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés que proporciona el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y los resultados del FURAG 2020.

En virtud de lo anterior, la Empresa de Licores de Cundinamarca E.L.C., tiene el firme propósito de continuar con el fortaleciendo la gestión de sus servidores mediante un proceso de mejora continua en el que se adopten las mejores prácticas y se recojan las lecciones aprendidas.

## OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

### Objetivo General

Fortalecer una cultura organizacional de integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la interiorización del Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C. a través de estrategias que permitan la apropiación de valores y generación de cambio



en el comportamiento de sus servidores y que reflejen un constante aumento de confianza de los ciudadanos, usuarios y grupos de interés.

### Objetivos Específicos

- Interiorizar los valores éticos en todos los servidores de la Empresa de Licores de Cundinamarca E.L.C. con el fin de hacerlo evidente en la práctica diaria de su ejercicio laboral.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural, que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos, usuarios y grupos de interés en la E.L.C.
- Fortalecer la gestión preventiva de los conflictos de interés que se presenten al interior de la E.L.C.
- Promover acuerdos, compromisos y protocolos éticos, que sirvan para establecer parámetros de comportamientos en la actuación de los servidores de la E.L.C.

### ALCANCE

Estrategia de Interiorización Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C. se llevará a cabo durante la vigencia 2021 de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- y de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Sus principios y valores serán asumidos y cumplidos de manera consiente y responsable por cada uno de los servidores en todos los niveles jerárquicos.

### RESPONSABLES

#### Gerente y Líderes de Macroprocesos

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, establece que, para la implementación del Código de Integridad, se debe contar con el Liderazgo del Equipo directivo.

De la misma al forma que con el Plan Anticorrupción y de Atención Ciudadano PAAC de la E.L.C. le corresponde al Representante legal y a la Alta Dirección hacer que la Estrategia de Interiorización Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C. sea un instrumento de gestión, darle contenido estratégico y articularlo con la gestión y los objetivos de la Empresa, ejecutarlo y generar los lineamientos para su promoción y divulgación al interior y al exterior de la Empresa, así como el seguimiento a las acciones planteadas. Igualmente, cada Oficina y



Subgerencia debe garantizar que como mínimo halla un gestor e integridad participando del grupo de gestores de la Empresa.

### **Subgerencia de Talento Humano**

Deberá liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la Integridad y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan, con el apoyo de los Gestores de Integridad.

### **Gestores de la Integridad**

En general los gestores de la Integridad son todos los servidores de la Empresa de Licores de Cundinamarca – E.L.C., sin embargo, el perfil de un Gestor de Integridad es:

- Ser reconocido por sus compañeros como una persona responsable y proba.
- Actitud de servicio.
- Compromiso con el fortalecimiento de la Empresa.
- Capacidad de liderazgo.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Competencia para comunicarse con los demás.
- Aptitud para trabajar en equipo.
- Capacidad organizativa y ejecutiva.
- Interés en el tema de integridad.
- Interés por capacitarse en el tema.
- Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

Responsabilidades del Gestor de Integridad:

- Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de la Estrategia Interiorización Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C.
- Promover la participación de los servidores en las actividades de formación programadas por la Subgerencia de Talento Humano.
- Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas Oficinas y Subgerencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- Promover la implementación de las estrategias, metodologías o herramientas de apropiación de valores del servicio público y fortalecimiento de la cultura de integridad.
- Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad empresarial, más allá de las particularidades de la E.L.C.

4





- Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C.
- Compartir con los servidores, conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la gestión de
- integridad.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial; de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

Servidores Públicos, Personal en Misión, Practicantes y Contratistas

Propender activamente en la construcción de la cultura de la integridad de la E.L.C., mediante la apropiación de los principios y valores del Código de Integridad y la participación en las actividades previstas en la Estrategia de Interiorización Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C. 2021.

### Oficina Asesora de Planeación

Lidera todo el proceso de construcción y consolidación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC de la E.L.C. quien coordinará con los responsables de los componentes su elaboración.

### Oficina de Control Interno

Adelantará la verificación de la elaboración y verificación de la Estrategia de Interiorización. Le concierne así mismo a la Oficina de Control Interno, efectuar el seguimiento y el control a la implementación y a los avances de las actividades consignadas en el PAAC de la E.L.C.

### MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
<p>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</p>	<p>Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función</p>





de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	pública la búsqueda del interés general. (art. 4)
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.	Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.
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.	Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
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".	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, 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.	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.

## METODOLOGÍA

Realizar diagnóstico previo con apoyo de un instrumento de medición, este permitirá realizar un análisis de la Empresa antes de la implementación de las actividades propuestas en el Recetario para la Integridad - Caja de Herramientas que proporciona el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y/o actividades que se propongan al inicio de cada vigencia, identificando las problemáticas, responsables y causas de la falta de valores a través de una visualización gráfica (dibujos, fotos, mapas, etc.). Posteriormente iniciar con la socialización y resolución de dudas con los gestores de integridad acerca de la utilización de las actividades que se encuentran en la Caja, manejando los siguientes anexos:

- **ACTÍVATE:** Esta categoría está enfocada en promover acciones e intervenciones encaminadas a un primer espacio de encuentro de las personas con la información y las capacidades necesarias para una transformación en actitudes y comportamientos. Todas las herramientas tienen un componente lúdico y unas acciones simbólicas que reflejan el compromiso con los valores y principios que inspiran el Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C.





- **FOMENTO:** Las actividades y herramientas de esta categoría buscan proporcionar incentivos positivos y negativos para que los servidores se sientan realmente motivados por realizar su trabajo de la manera más íntegra posible; es decir, a ser lo más honestos, respetuosos, comprometidos, diligentes y justos que puedan ser. Esto basado en el entendimiento profundo de su rol como servidores públicos que implica una serie de responsabilidades específicas que los convocan a dar lo mejor de sí mismos para servir a la Empresa y al país.
- **EJEMPLIFICAR:** En esta etapa se muestra a los servidores la importancia de que la integridad es asunto de todos, incluyendo los altos directivos de sus entidades y del sector público en general, pero también se trata de demostrarle a los servidores que sus pares ya están interiorizando, apropiando y poniendo en práctica el Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C.
- **COMPROMETER:** Las acciones e intervenciones de esta categoría se enfocan en que los servidores; participen, propongan, trabajen en equipo, en actividades y retos relacionados con la integridad y los siete valores del Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C., estas actividades permitirán una reflexión sobre su rol como servidores públicos y el significado e implicaciones que ese tiene en la sociedad.

Aplicación de actividades pertenecientes a el Recetario para la Integridad - Caja de Herramientas, dentro del grupo de gestores de la integridad, con el objetivo de generar conocimiento y aprehensión del mismo para ser replicadas en la Empresa.

Cierre de actividades de compromiso, las preguntas están enfocadas a los integrantes del grupo de la Subgerencia de Talento Humano o a las personas encargadas de implementar el Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C. El objetivo es que, con estas preguntas y reflexiones, el grupo determine cuáles actividades fueron las mejores, cuáles cambiarían y en qué momento sería conveniente repetir las.

- ¿Cuáles actividades fueron elegidas? ¿por qué?
- ¿Cumplieron con el propósito de comprometer a los servidores con la integridad? ¿Qué actividad tuvo mayor acogida?
- ¿Qué recomendaciones harían para mejorar las actividades de compromiso?
- ¿Cuáles cambiarían?
- ¿Desarrollaron alguna actividad fuera del Recetario para la Integridad - Caja de Herramientas que pueda complementar esta sección? ¿Cómo la hicieron?
- ¿Qué insumos, información o material dan estas actividades para nuevas campañas o estrategias en pro de la integridad dentro de la entidad? ¿Cómo los utilizarían a futuro?

Se manejará un cronograma de trabajo puntual que incluye la aplicación de actividades, espacios de reflexión y consolidación de información a lo largo de cada año, mientras que no haya

7



EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA  
Autopista Medellín km 3.8 vía Siberia-Cota  
Nit: 899.999.084-8  
Codigo Postal: 250017 Conmutador: 2377777  
Linea de atención al cliente: 018000117090  
liwww.licoreracondinamarca.com.co  
licorera@licoreracondinamarca.com.co





modificaciones de fondo. Dicho cronograma lo establecerá la Subgerencia de Talento Humano, el primer mes de cada vigencia y será socializado al interior de la Empresa. Este deberá contar como mínimo con la siguiente información: Actividad, Fecha posible de ejecución, Lugar, Población y Observaciones.

## ETAPAS

**Alistamiento:** Para la elaboración de la Estrategia de Interiorización Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C., iniciará un proceso de alistamiento institucional para que la implementación del Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C. se haga real y tenga un verdadero impacto sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores y el clima organizacional en general.

En esta etapa la Subgerencia de Talento Humano identifica acciones necesarias para iniciar el proceso de implementación del Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C.

- a. Se realiza la convocatoria y actualización del equipo de Gestores de Integridad.
- b. Preparación del equipo de Gestores de Integridad, mediante sesiones de trabajo para revisar el Código, los valores adoptados por la Empresa, la normatividad aplicable, el material existente como guías y herramientas pedagógicas e identificar demás planes y programas que desarrolla la identidad y que se articulan con la Estrategia de Interiorización Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C.

**Armonización:** En esta etapa/fase la Subgerencia de Talento Humano realiza actividades que permitan la armonización y/o actualización de los valores y principios de acción, de la siguiente manera:

- Revisión de Valores. Revisar cómo están definidos los valores en cada uno de los códigos y que principios de acción están asociados a cada uno.
- Definición de máximo dos valores adicionales si hay lugar a ellos. De acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG, los cuales serán definidos siguiendo criterios de participación, reflexión y deliberación o de validación para aquellos que son reconocidos por los servidores de la entidad y hacen parte de las particularidades y cultura organizacional de la misma.
- Definición de principios de acción. Se define como la congruencia de "lo que hago" y "lo que no hago" a los 7 valores definidos en el Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C. (Compromiso, Diligencia, Honestidad, Justicia, Respeto, Felicidad y Sentido de Pertenencia).
- Adopción del Código de Integridad. Cualquier modificación que se haga al Código, la



Empresa realizará las acciones necesarias para la actualización del Código mediante acto administrativo.

- Socialización. La entidad realizará acciones de socialización y divulgación del Código, que permita comprender que no se trata de olvidar los valores éticos que se tenían adoptados, si no por el contrario a reconocer que estos complementan y se encuentran inmersos en los nuevos valores definidos en el Código.

**Diagnóstico:** Utilizar las actividades incluidas en el Recetario para la Integridad - Caja de Herramientas proporcionado por el DAFP o se podrá diseñar actividades propias que permita recoger y analizar la información de interés para el diagnóstico.

- Definición de la información que se desea recolectar y analizar. Es importante incluir en el diagnóstico un balance acerca de las estrategias y actividades desarrolladas en vigencias anteriores.
- Definición del instrumento, herramientas y actividad a desarrollar. Revisar herramientas, instrumentos y actividades desarrolladas para este tipo de diagnósticos. Se recomienda tener como referente las diseñadas por el DAFP, que podrán ser ajustadas de acuerdo a las necesidades de la Empresa.
- Aplicación o desarrollo del instrumento, herramienta o actividad. Análisis de datos y documentación del diagnóstico.
- Definición de prioridades. Una vez realizado el diagnóstico, junto con el equipo de trabajo, podrán definir prioridades de acuerdo a los valores que más se deban reforzar.

**Implementación:** En esta etapa la Subgerencia de Talento Humano, realizará acciones que permitan la implementación y apropiación del Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C. por parte de los Servidores Públicos, Personal en Misión, Practicantes, Contratistas y Alta Dirección. El DAFP plantea desarrollar acciones de acuerdo al modelo de las 4E del Instituto DEGRA de Inglaterra, que contempla actividades para capacitar o de activación, estimular o fomentar, comprometer y ejemplificar. Para ello se podrá consultar y utilizar las herramientas y actividades incluidas en el Recetario para la Integridad - Caja de Herramientas y Rutas de la integridad- Servidores Públicos.

Las acciones a desarrollar en esta etapa son:

- Reuniones mensuales con el grupo de Gestores de la Integridad en las cuales, se aplicarán las actividades de acuerdo a cada una de las etapas con el fin de formar e interiorizar el Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C.
- Hacer recordación en la Empresa los valores del Código, a través de actividades que generen recordación y apropiación del mismo.
- Divulgar las actividades del Código por distintos canales, logrando la participación activa

9





- de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.
- Implementar las actividades con los servidores públicos de la Empresa, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.
  - Habilitar canales presenciales y virtuales para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la Empresa ejecutó para el desarrollo de su gestión.
  - Diseñar un repositorio web del Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C.
  - Reportar la actividad al repositorio web del Código para su socialización.

**Seguimiento y Evaluación:** Observar y analizar el nivel de apropiación de la Integridad en la E.L.C. frente a la medición resultante en la fase/etapa del diagnóstico inicial (línea base) a través de las siguientes acciones formatos o actividades:

- Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C.
- Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código: identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código y grupos de intercambio.
- Documentar las buenas prácticas de la Empresa en materia de la Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

## HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA

Orientadas al cambio comportamental, que permiten la reflexión y apropiación de valores y principios de acción (Comportamientos) y el fortalecimiento del sentido y cuidado de lo público.

Recetario para la Integridad - Caja de Herramientas

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para facilitar la implementación del Código de Integridad, desarrolló el Recetario para la Integridad - Caja de Herramientas, es una guía práctica de implementación del Código de Integridad del Servidor Público de la E.L.C., que permitirá darles vida a estos valores. Contiene una serie de habilidades y estrategias que proponen para llevar a cabo la implementación del Código dentro de la Empresa de Licores de Cundinamarca E.L.C.

Más allá de las actividades en particular la Caja se constituye en una propuesta de una nueva manera de hacer las cosas, de pensarnos la ética pública, de poner al servidor en el centro de estos asuntos y de buscar, a través de juegos, retos, intervenciones y reflexiones que impacten en lo cotidiano, identificar buenas prácticas para enaltecer, compartir y aprender de ellas y ajustar hábitos negativos en nuestra labor como servidores.

10



EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA  
Autopista Medellín km 3.8 vía Siberia-Cota  
Nit: 899.999.084-8  
Codigo Postal: 250017 Conmutador: 2377777  
Linea de atención al cliente: 018000117090  
liwww.licoreracondinamarca.com.co  
licorera@licoreracondinamarca.com.co



Se basa en el Modelo "4E", llamado así por las iniciales de sus cuatro componentes (Enable, Encourage, Engage, Exemplify). En esta Caja se encontrarán actividades orientadas a capacitar, estimular, comprometer y ejemplarizar. Cada actividad se describe de manera detallada, y consta de una explicación sobre de que se trata la actividad, cuál es su objetivo, que insumos se necesitan tanto en materiales como en personas que lideren la actividad o estrategia, y cuál es el paso a paso a seguir para ejecutarla.

Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

Rutas de Integridad - Servidores Públicos  
(Cultura de la Integridad, la Transparencia y el Sentido de lo Público)

La Secretaría de la Transparencia de la Presidencia de la Republica desarrolló una herramienta pedagógica llamada Rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público.

Las rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público están compuestas por cinco recorridos que se desarrollan mediante talleres y actividades que promueven el encuentro, la conversación, la reflexión y la participación de quienes recorran dichas rutas. El punto de partida de las Rutas son las experiencias y los saberes previos de los viajeros.

Su objetivo es ofrecer, a los caminantes de la ruta, una experiencia pedagógica que pase de la acción individual a la colectiva, desarrollando un acercamiento informativo, reflexivo y prepositivo a los valores de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público, en la perspectiva de la construcción de paz"

Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través de los siguientes enlaces:

<http://www.anticorrupcion.gov.co/paginas/enrutate-transparencia.aspx>

<http://anticorrupcion.gov.co/multimedia/index.html>