



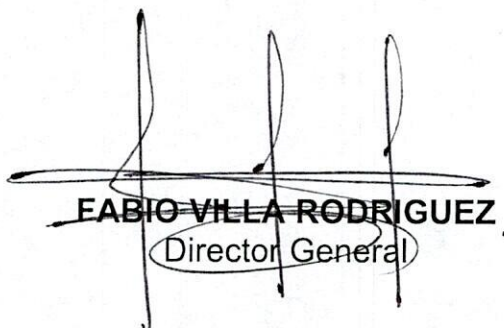
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

POLITICA DE INTEGRIDAD

Documento actualizado conforme a la versión 05 del Manual Operativo MIPG
Aprobada en Comité de Gestión y Desempeño el 25 de abril de 2023



FABIO VILLA RODRIGUEZ
Director General

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
1. OBJETIVO	4
2. RESPONSABILIDADES EN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA.....	4
3. METODOLOGIA PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA:.....	5
4. RELACION DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD CON LA DIMENSION DEL MIPG	5
5. PROPOSITO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD	6
6. MARCO NORMATIVO	6
7. LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION	7

INTRODUCCION

El Modelo Integrado de Gestión y Planeación -MIPG- es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.¹

El MIPG surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno, mediante el Decreto 1083 de 2015 (Decreto único del Sector Función Pública), modificado por el Decreto 1499 de 2017.

La competencia para **definir y actualizar** el MIPG le corresponde al Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, órgano del más alto nivel del Estado Colombiano conformado por las "entidades líderes de política"; el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional es la **única** instancia donde se decide los temas relacionados con las políticas de gestión y del desempeño institucional (proponer políticas, normas, herramientas, métodos y procedimientos en materia de gestión y desempeño institucional).

Por su parte, a las entidades públicas le corresponde la **Implementación** del MIPG, no tienen competencia para formular total ni parcialmente las políticas de gestión y desempeño.

La Función Pública para facilitar la implementación por parte de las entidades, publica y actualiza periódicamente el Manual Operativo MIPG, documento que brinda los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el Modelo de manera adecuada y fácil, ya que contempla los aspectos generales que se deben tener en cuenta para cada una de las políticas de gestión y desempeño tal como su marco normativo, su ámbito de aplicación, sus propósitos, sus lineamientos generales y los criterios diferenciales para aplicar en las entidades territoriales.

Para garantizar que la Escuela contra la Drogadicción utilice la información detallada y actualizada del MIPG, esta debe ser consultada desde el micrositio web de MIPG, través del enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

¹ FUNCION PUBLICA. Manual operativo MIPG, versión 5, marzo 2023. p. 9.

1. OBJETIVO

Este documento contiene los elementos fundamentales para que la Escuela Contra La Drogadicción implemente la Política de Integridad, desarrollando mecanismos de institucionalización de la política con miras a garantizar un comportamiento probado de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

2. RESPONSABILIDADES EN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Escuela contra la Drogadicción ha designado como líderes de la implementación de la Política de Integridad los siguientes cargos:

- Director
- Subdirector Administrativo-Financiero
- Subdirector Científico

Responsabilidad de los líderes de implementación de la política:

- Asegurarse que se incluya en los programas de inducción y reinducción el desarrollo del curso virtual sobre MIPG disponible en el Aula Virtual del Estado Colombiano², en el enlace/web/eva/curso-mipg, de la siguiente manera: El módulo “Fundamentos Generales” para todos los servidores públicos y para los responsables de la implementación de la política la totalidad de los módulos.
- Identificar oportunamente actualizaciones del MIPG relacionadas con la implementación de la política, revisando periódicamente el micrositio web de MIPG en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG> y realizar los ajustes necesarios en los documentos pertinentes y socializar entre el personal al que aplique el cambio.
- Mantener relacionamiento con Función Pública y el Conglomerado Público de la Gobernación, instituciones que apoyan y facilitan la implementación del MIPG y del Modelo de Gerencia Pública en Antioquia.
- Realizar autodiagnóstico del avance de la política en compañía de su equipo de trabajo, conforme a las herramientas vigentes dispuestas por Función Pública.
- Formular y garantizar la ejecución de las acciones para avanzar en la implementación de la política, adaptando a las circunstancias de la Escuela los lineamientos para la implementación definidos por la Función Pública en el Manual Operativo MIPG vigente.

² FUNCION PUBLICA. Circular No 100.04-2018

3. METODOLOGIA PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA:

Siguiendo la metodología establecida en el Manual Operativo MIPG y utilizando guías y herramientas dispuestas por la Función Pública en el micrositio web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>, se deben realizar las siguientes etapas:

- **Autodiagnóstico:** se lleva a cabo utilizando la herramienta de autodiagnóstico en Excel, este ejercicio arroja la calificación gráfica y numérica entre 0 y 100 del cumplimiento de la política y sus respectivos componentes y categorías. Debe hacerse al menos una vez al año, es recomendable hacerlo entre octubre y noviembre.
- **Priorización de objetivos y metas:** con base en los resultados del autodiagnóstico se recomienda darle prioridad a aquellas actividades que obtuvieron menores puntajes y que se encuentran en color rojo, naranja y amarillo, que representan las debilidades. Es recomendable hacerlo a más tardar en noviembre.
- **Formulación de plan de acción:** para las debilidades priorizadas se formula un plan que contenga las estrategias, acciones y responsables, se aseguran los recursos necesarios y se definen tiempos de ejecución y cumplimiento para ejecutar lo planeado. Para la formulación de las acciones es muy importante considerar que la Escuela contra la Drogadicción se encuentra en un nivel básico de madurez según el Índice de Desempeño Institucional (46.3 según la evaluación FURAG 2021) y por tanto hay mucho hacer, sin embargo, también es necesario tener en cuenta que la Escuela tiene una planta de personal y un presupuesto ajustado, razón por la cual deben incluirse en la planeación anual acciones viables de lograr durante la vigencia siguiente. Estos planes de acción para el cumplimiento de políticas se pueden integrar con los planes institucionales y estratégicos de que trata el Decreto 612 de 2018. Es recomendable formular planes a más tardar en enero de la vigencia siguiente.
- **Ejecución y seguimiento del plan de acción:** la entidad ejecuta las actividades planeadas para lograr los resultados y metas a través de procesos y procedimientos claros y una estructura organizacional adecuada, optimizando el uso de recursos y de las TIC. El responsable de liderar la política debe realizar seguimiento trimestral a la ejecución y presentar ante el Comité de Gestión y Desempeño el avance.

4. RELACION DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD CON LA DIMENSION DEL MIPG

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones que al ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada permitirán a la Escuela Contra La Drogadicción la implementación del Modelo de forma adecuada y sencilla y generar valor público. La Política de Integridad se articula con la política de Talento Humano y así se cumple objetivo de la dimensión Talento Humano.

Que busca la Dimensión MIPG	Políticas mediante las cuales se desarrolla la dimensión
MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos	Gestión Estratégica del Talento humano
	Integridad

5. PROPOSITO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD³

La Política de Integridad tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de:

- la apropiación de los valores del servicio público;
- fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y
- la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.

La adhesión y ratificación por parte de Colombia de múltiples compromisos internacionales ponen de manifiesto el interés en desarrollar una cultura de integridad pública como elemento fundamental para estructurar una institucionalidad que consolide mecanismos de orientación y control que impacten efectivamente en buenas prácticas informales (costumbres) para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público.

En 2020, a través de la Ley 2016, se creó el Sistema Nacional de Integridad, a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública y de un Comité Coordinador conformado por: a) La Comisión Nacional de Moralización y b) Las Comisiones Regionales de Moralización, con el fin de articular todo lo concerniente a la integridad en el Servicio Público Colombiano.

Es así como la Política de Integridad orienta el funcionamiento del Sistema y su operación en las entidades públicas.

6. MARCO NORMATIVO⁴

- ✓ Ley 190 de 1995: Dicta normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- ✓ Ley 1474 de 2011: Dicta normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública

³ FUNCION PUBLICA. Manual Operativo MIPG, versión 5, marzo 2023. p. 22

⁴ Idem, p. 23.

- ✓ Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Capítulo II - Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 del Sector de Función Pública: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 22, Parte 2, Libro 2
- ✓ Ley 1778 de 2016 dicta 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.
- ✓ Decreto 1499 de 2017 modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión.
- ✓ Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- ✓ Ley 2013 de 2019: Establece la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de conflictos de interés y Declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de todos los servidores públicos del país.
- ✓ Ley 2016 de 2020: Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y crea el Sistema Nacional de Integridad.
- ✓ Decreto 830 de 2021: Establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
- ✓ Directiva Presidencial 001 de 2022: Establece lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión.
- ✓ Ley 2195 de 2022: Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

7. LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION

A continuación se presentan los principales elementos que facilitarán la implementación de la Política Integridad. El detalle se encuentra en el Manual Operativo MIPG y las guías de apoyo dispuestas por la Función Pública.

La política de integridad pública debe estar presente como elemento esencial en la implementación de MIPG, el direccionamiento estratégico y la planeación institucional, estableciendo lineamientos y estrategias preventivas para garantizar la gestión íntegra en el servicio público; asimismo, debe verse también reflejado en la planeación estratégica del talento humano, con actividades orientadas a mejorar el comportamiento ético de sus servidores y contratistas en función de los intereses públicos.

Para desarrollar esta estrategia de integridad deben tenerse en cuenta las siguientes etapas con sus respectivas actividades:

Elaborar el diagnóstico del estado actual de la política de integridad pública en la entidad:

- ✓ Revisar el estado de avance o desarrollo de la política de integridad a través de herramientas de autodiagnóstico y evaluación, así como los resultados de los mecanismos de medición de la política.
- ✓ Analizar si en la planeación de la vigencia anterior se incluyeron acciones, productos o metas para la implementación del código de integridad y la gestión de conflicto de intereses.

- ✓ Verificar si en el componente de gestión de riesgos, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses
- ✓ Revisar los informes de control interno sobre la implementación.
- ✓ Formular acciones para dar cumplimiento a la política de integridad pública en los instrumentos de planeación institucional
- ✓ Garantizar que en la planeación institucional se articulen acciones de la estrategia de integridad pública en armonía con el plan estratégico de talento humano, así como con las estrategias de transparencia y acceso a la información pública, participación ciudadana, rendición de cuentas, racionalización de trámites, servicio al ciudadano conforme los lineamientos definidos en la dimensión de mejora de los escenarios de relación del Estado con la ciudadanía.
- ✓ Adoptar y apropiar el Código de Integridad fortaleciendo los valores del servicio público, adicionando los principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código e incluyendo hasta dos valores adicionales de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública.
- ✓ Disponer espacios para fomentar el diálogo sobre la importancia del servicio público con base en el Código de Integridad.
- ✓ Implementar estrategias y herramientas informativas, pedagógicas y de difusión sobre la integridad, los deberes y las responsabilidades de los servidores en la función pública para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con los valores del servicio público, con reflexiones acerca de su quehacer y su rol que, eventualmente, conduzcan a un cambio cultural de impacto en su comportamiento.
- ✓ Establecer e incorporar elementos de integridad en los procesos de selección, vinculación desarrollo y evaluación del talento humano garantizando el mérito en la gestión del talento humano.
- ✓ Definir una estrategia institucional para la gestión preventiva de las situaciones de conflictos de intereses incluyendo mecanismos de registro y seguimiento, en el marco del plan institucional.
- ✓ Implementar mecanismos para que los servidores públicos identifiquen y declaren sus conflictos cuando sus intereses personales se enfrenten con intereses propios del servicio público.
- ✓ Promover, hacer seguimiento y control efectivos al cumplimiento de las declaraciones de bienes, rentas, conflictos de intereses por parte de los servidores públicos y contratistas obligados por la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021 a través del Aplicativo por la Integridad Pública para contribuir a la gestión preventiva de conflictos de intereses, la transparencia y el control social.
- ✓ Aplicar mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas, con instrumentos que permitan reportar información útil para la prevención y el control social.

✓ Utilizar instrumentos o sistemas de información que permitan capturar, procesar y analizar la información relativa a la gestión de conflictos de intereses y riesgos relacionados con la política de integridad para fortalecer la toma de decisiones basada en evidencias.

✓ Publicar información sobre gestión del talento humano, rendición de cuentas, resultados y avance de la gestión institucional, gestión contractual, declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses, condiciones de acceso a la oferta institucional oportuna y actualizada, entre otros, que permita fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas, el control social y la participación ciudadana de conformidad con las políticas de relación del Estado con la ciudadanía e integridad pública.

Evaluar y controlar a las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad:

✓ Incorporar indicadores de impacto en el sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.

✓ Ejercer el control y seguimiento correspondientes a las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad, el código de integridad y de la gestión preventiva de conflictos de intereses de la entidad, según los roles definidos en los lineamientos expedidos.

✓ Implementar mecanismos para identificar, prevenir, mitigar, hacer seguimiento efectivo y ejercer el control interno de los riesgos de integridad en la gestión. Entre estos, pueden implementarse políticas, prácticas y procedimientos que orienten a los servidores a garantizar la integridad, mediante la identificación y la evaluación adecuada de los riesgos y la elaboración de controles a los riesgos.



GERARDO VANEGAS JARAMILLO
Subdirector Administrativo Financiero ECD
Secretario Comité de Gestión y Desempeño



FABIO VILLA RODRIGUEZ
Director Escuela Contra La Drogadicción
Presidente Comité de Gestión y Desempeño