

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

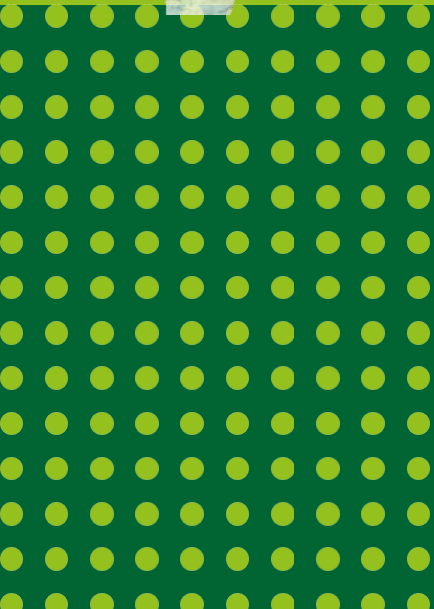
Septiembre 2021 V2



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS
DEJAMOS EN ALTO
EL DEPORTE DE
ANTIOQUIA



INTRODUCCIÓN

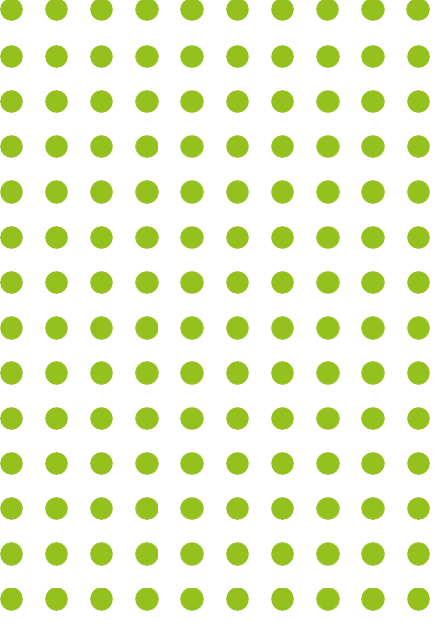
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, regulado mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, y el mismo debe ser adoptado por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- cuenta con varias dimensiones, entre ellas, la dimensión del talento humano, la cual tiene como lineamiento dos políticas, denominadas “**Gestión Estratégica del Talento Humano**” e “**Integridad**”, ambas orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.

Así las cosas, la Política de Integridad tiene como propósito institucionalizar en INDEPORTES ANTIOQUIA un comportamiento íntegro y honrado para el ejercicio de la función pública, mediante los cuales se controlen las conductas de corrupción que afectan los fines esenciales de la Entidad, siendo por esto el motor y pilar fundamental de MIPG, mediante los cuales se fijan lineamientos y estrategias que permiten el cumplimiento satisfactorio y probo de las demás dimensiones que componen el modelo. La política adopta el concepto de integridad que retoma la función pública “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”. Downs, A. (1957). An Economic Theory of Democracy

Por lo anterior, la presente política constituye una guía que define los lineamientos internos de integridad pública que deben ser observados y aplicados por los servidores de INDEPORTES ANTIOQUIA y los ciudadanos, en aras de lograr un servicio público favorable y fortalecido en una cultura integral del servicio público y unas actitudes de terceros comprometidos también con la integridad en cada una de las acciones que adelantan para lograr con éxito un trámite.





OBJETIVO

Definir los lineamientos de integridad como comportamiento ético de los servidores públicos de INDEPORTES ANTIOQUIA, así como las medidas para prevenir e intervenir las conductas que afectan las responsabilidades y funciones de los servidores y el interés público.

ALCANCE

Esta política establece los parámetros para la creación del código de integridad en el ejercicio de sus funciones en observancia de los valores y la guía de conflicto de intereses como herramientas que permite la identificación de posibles actos de corrupción o posibles faltas disciplinarias que pueden generarse durante el ejercicio de la función pública.



OBJETIVOS

ESPECÍFICOS

- ❖ Definir estrategias para la creación e implementación del código de integridad por parte de los servidores públicos.
- ❖ Establecer la gestión para la identificación y declaración de conflicto de intereses
- ❖ Orientar los mecanismos de denuncia y control interno para el seguimiento efectivo a la gestión de riesgos



FUNDAMENTOS NORMATIVOS

La presente política se enmarca en la normatividad que a continuación se relaciona:

Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.

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

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.”

Decreto 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”.



POLÍTICA DE INTEGRIDAD

INDEPORTES ANTIOQUIA en aras de mejorar el comportamiento ético y la gestión íntegra del servicio público, como medida preventiva, tendiente a la lucha contra la corrupción, pretende trabajar para reforzar los valores de la Entidad y sus servidores en materia de integridad, acogiéndose a los lineamientos establecidos por la Función Pública.

Así las cosas, además de ejercer la función pública con apego a la normativa que rige cada aspecto, pretende generar mecanismos que inciten a buenas prácticas, para que los valores y principios estén alineados en la defensa del interés público.

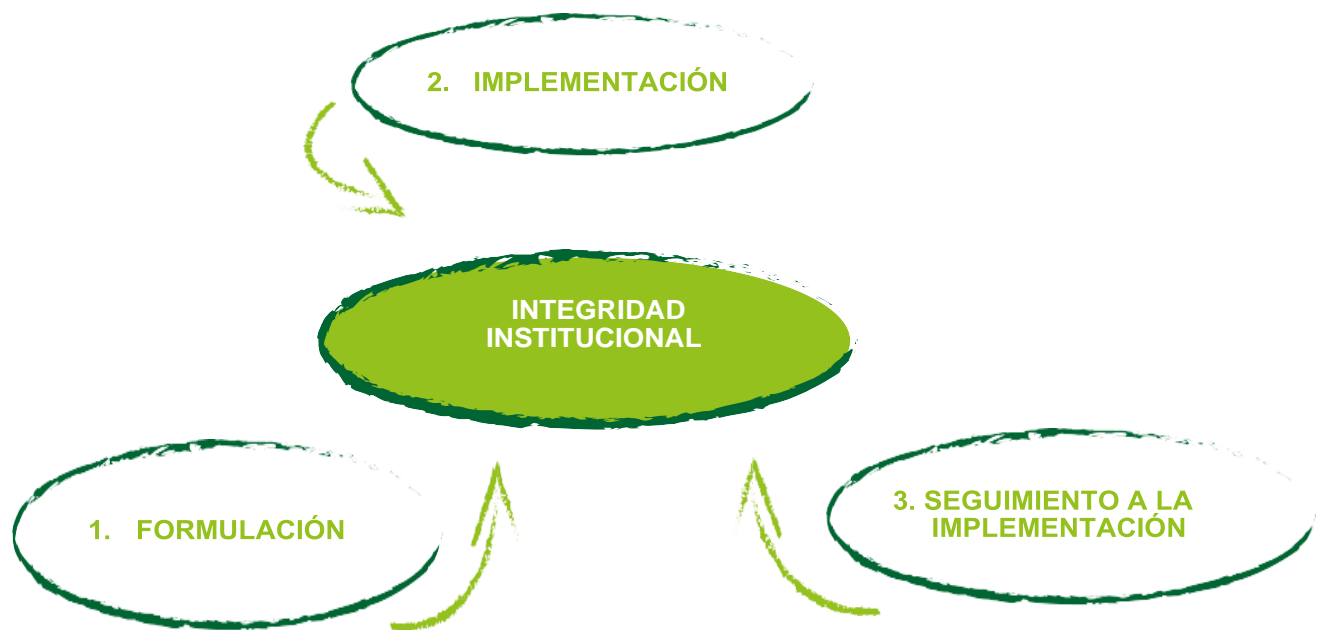
Para esto se define los lineamientos que comprende dos aspectos:

- i) Código de Integridad que se convierte en la guía para la actuación de los servidores de la entidad basados en los principales valores del servicio público fomentando comportamientos íntegros.
- ii) Guía de Conflicto de Intereses, orienta la identificación, declaración y gestión para las prácticas preventivas del comportamiento de los servidores públicos.

La política de integridad se convierte en la herramienta que facilita el fortalecimiento de los valores del servicio público y la implementación de acciones para la identificación temprana de conflicto de intereses, así como mecanismos de denuncia y control, que permitan seguimiento a los riesgos de gestión y corrupción y la implementación de acciones de mitigación.



ETAPAS DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL



POLÍTICA DE INTEGRIDAD

A continuación, se definen los lineamientos que desarrollan y estructuran el modelo de integridad.

1. FORMULACIÓN

La formulación del código de integridad en INDEPORTES ANTIOQUIA se elabora de acuerdo a la fundamentación normativa y el análisis documental que comprende códigos de ética y conducta públicos en Colombia incluyendo los del instituto, para definir el concepto de integridad que orienta el código e identificar los valores y principios que caracterizan y soportan la prestación íntegra del servicio.

Como mínimo el código de integridad desarrolla los valores identificados por la función pública: **honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia**; así mismo, el código define las actuaciones éticas de la interacción entre la entidad, los servidores públicos y los ciudadanos. Las actuaciones del Instituto se definen en el marco de la transparencia, eficiencia, apertura y rendición de cuentas, por su parte las actuaciones de los servidores públicos se orientan por los principios del compromiso y el mérito y la ciudadanía enmarca las actuaciones desde la participación, corresponsabilidad y control social, para generar relaciones de confianza entre los ciudadanos y el servicio público.

El Instituto adopta la guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses en el sector público colombiano de la última versión.

2. IMPLEMENTACIÓN

INDEPORTES ANTIOQUIA, establece los mecanismos para garantizar que los códigos de integridad y declaración de conflicto de interés, sean socializados y apropiados por los servidores públicos permanentemente, para lo cual la Oficina de Talento Humano formula un plan de acción para cada vigencia en el cual defina estrategias y/o actividades, de acuerdo a los recursos humanos, físicos y financiero, alineado a la planeación estratégica de la entidad. Este plan de acción debe ser diligenciado en el formato establecido por el Instituto.



POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En la formulación del plan de acción considerar las siguientes estrategias:

- ❖ Identificación de necesidades para el fortalecimiento de la integridad y conflicto de interés en los servidores públicos.
- ❖ Promover que se haga referencia y aplicación al código de integridad y conflicto de interés al interior de las áreas del instituto, a través de los procesos y procedimientos diseñados para su gestión.
- ❖ Jornadas de difusión, diseño e implementación de herramientas pedagógicas para la apropiación de los códigos de integridad y conflicto de interés, adoptados por la entidad.

3. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN

En el seguimiento a la implementación de las estrategias y/o acciones para la socialización y apropiación de los códigos de integridad y conflicto de interés, la entidad realiza:

- ❖ **Diagnóstico** que determine la apropiación de los códigos por parte de los servidores públicos y las estrategias comunicacionales empleadas para promover los Códigos de Integridad y Conflicto de Interés.
- ❖ **Formulación de indicadores** de acuerdo a los lineamientos establecidos en la política de Planeación Institucional, acogiéndose al procedimiento establecido por INDEPORTES ANTIOQUIA, que describe los lineamientos para la identificación, seguimiento, control y análisis de los indicadores.
- ❖ **Diligenciamiento de las herramientas** autodiagnóstico de la política y reporte oficial de la implementación de la política a través del FURAG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.





Código de integridad o código de ética: herramienta de cambio cultural que da pautas para el comportamiento del servidor público, mediante la generación de cambios en los comportamientos cotidianos del servicio público con base en un quehacer integro, eficiente y de calidad.

Integridad: probidad en el actuar.

Integridad pública: unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos; la interacción entre estos actores genera acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables.¹

Transparencia: actuar con claridad en el ejercicio de la función pública, sin dejar dudas o generar ambigüedades.

Cambio cultural: modificación de los comportamientos mediante la generación de nuevos hábitos.

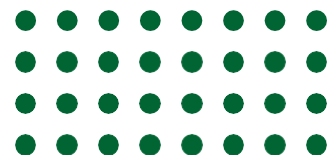
Comportamiento: Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general.²

Cultura Organizacional: 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.³

¹Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

²<https://www.google.com/search?q=comportamiento+definicion&og=comportameinto&aqs=chrome.2.69i57j0i67i433j0i67i2j0i10i433j0i67j0i10i433j0i10.3213j1j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

³Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005.





Gestión Ética/ Gestión de la Integridad: actuación autorregulada de los agentes públicos, orientada a asumir sus responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, a encaminar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo orientados por la ética pública. Este concepto sostiene que cada miembro del sistema es un actor e interlocutor legítimo en la configuración del tipo de relaciones que mantendrán entre sí y con los sistemas circundantes; por tanto, se enfoca hacia un estilo dialógico que respeta, escucha y comprende al otro en su diferencia, pero también en la perspectiva de construir de manera consensuada y colectiva el mundo que conjuntamente quieren vivir. ⁴

Ética Pública: disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.⁵

Principios: se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta (según el DRAE). 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 trasgresión o negociación. ⁶

Valores: se entienden aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores usualmente se enuncian por medio de una palabra (Honestidad, responsabilidad, cumplimiento, etc.). ⁷

Control de versiones

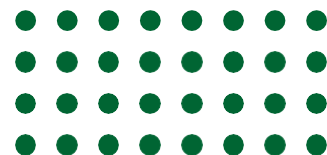
Versión	Fecha	Descripción del cambio
V1	2019	Implementación de las políticas de MIPG
V2	22/09/2021	Actualización de la Política de acuerdo a los lineamientos del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4 - 2021

⁴ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

⁵ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

⁶ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

⁷ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.



CONCEPTOS ATENER

EN CUENTA



Aprobación

Elaboró	Revisó	Aprobó
Katherine Monsalve Profesional Especializado Talento Humano	Mónica Londoño Jefe Talento Humano	Comité de gestión y desempeño según acta No. 4 de 22/09/2021

