

POLÍTICA DE INTEGRIDAD MIPG

1. DIMENSIÓN MIPG TALENTO HUMANO:

Concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico 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 por las demandas de los ciudadanos.

2. INTRODUCCIÓN

La integridad pública hace referencia a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el 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 entidad 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 cuenta la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí, buscan la generación de la cultura de la integridad que permita crear confianza en la ciudadanía, al reconocer que sus funcionarios tienen comportamientos transparentes e íntegros.

El Código de Integridad de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí, ha sido construido tomando como referente principal el Código General de Integridad para los servidores públicos colombianos, denominado “Valores del Servicio Público– Código de Integridad.”

A través de este Código de Integridad los servidores públicos asumen el compromiso de desempeñar sus funciones orientadas hacia el logro de una gestión integral y eficiente, a respetar las normas internas y externas, a actuar con transparencia en todas las actuaciones administrativas, a llevar un comportamiento ético y una clara orientación hacia el cumplimiento de los objetivos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí.

3. OBJETIVO GENERAL

Prevenir y detectar actos de corrupción, esto es, de actos contrarios a la ética, a las finalidades de la empresa y a la sociedad en su conjunto generando en los ciudadanos credibilidad en las instituciones, las normas, el servicio público y los gobernantes; simplificar y dar transparencia a los procedimientos administrativos.

4. ALCANCE

La política de integridad se dirige a los funcionarios de la Agencia de desarrollo local de Itagüí ADELI, para prevenir la comisión de faltas administrativas graves y mejorar el desempeño, la pertenencia y el compromiso de los funcionarios públicos, comienza desde la aplicación de normas de integridad hasta la evaluación de las mismas.

5. APLICABILIDAD:

La política de Integridad será aplicable a todos los servidores de la entidad, con un enfoque pedagógico y preventivo, que sirva de guía de cómo deben ser y obrar los servidores públicos del Municipio, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía

La responsabilidad de los servidores públicos y demás colaboradores es llevar a cabo las directrices planteadas en esta política, dando a conocer la aplicación e implementación de los valores institucionales aquí definidos. Es un compromiso y responsabilidad de todos conocer la Política y es su deber cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier actividad o consulta.

6. DEFINICIONES

- **TALENTO HUMANO:** Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias que influyen positivamente en el rendimiento empresarial.
- **RESPECTO:** 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.
- **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.
- **ÉTICA:** Es una rama de la filosofía dedicada a las cuestiones morales.
- **CONFLICTO DE INTERÉS:** La posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los colaboradores de las Empresas, en razón de intereses personales, familiares, económicos, de negocio o de cualquier otra naturaleza.
- **CONTRATACIÓN INDEBIDA DE EX SERVIDORES PÚBLICOS:** Cuando el Colaborador contrate a quien haya sido Servidor Público durante el año previo, que posea información privilegiada que directamente haya adquirido con motivo de su empleo, cargo o comisión en el servicio público.
- **CORRUPCIÓN:** Es el abuso de poder para beneficio propio o de un tercero. La Corrupción engloba una variedad de situaciones, como el Soborno, nepotismo, colusión, Tráfico de Influencias, la entrega de pagos facilitadores o aceleradores, el cohecho, los conflictos de interés, el robo, la Extorsión, la malversación, el desfalco, el Uso indebido de recursos, entre otras. La Corrupción puede presentarse ante Funcionarios Públicos, Entidades que manejan recursos públicos y son autoridad frente a Particulares, funcionarios de empresas y empresas privadas con el objeto de obtener alguna ventaja de negocios o una decisión que no hubiera correspondido sino como consecuencia de dichas actividades, conductas u omisiones.
- **SOBORNO:** Cuando el Colaborador o el tercero prometa, ofrezca o entregue cualquier beneficio indebido a uno o varios Servidores Públicos, Entidades Públicas o Particulares, directamente o a través de terceros, a cambio de que dichos Servidores Públicos, Entidades Públicas o Particulares, realicen o se abstengan de realizar un acto relacionado con sus funciones o con las de otro Servidor Público, Entidad o Particular, o bien, abusen de su influencia real o supuesta, con el propósito de obtener o mantener, para sí mismo o para un tercero, un beneficio o ventaja, con independencia de la aceptación

o recepción del beneficio o del resultado obtenido.

- **TRÁFICO DE INFLUENCIAS:** Cuando el Colaborador o tercero induzca a la autoridad usando su influencia, poder económico o político, real o ficticio, sobre cualquier Particular, Servidor Público o Funcionario Público, con el propósito de obtener para sí o para las Empresas un beneficio o ventaja, o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público, con independencia de la aceptación del tercero, o del resultado obtenido.

7. MARCO LEGAL

- ✓ **Ley 489 de 1998** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las Entidades del orden nacional.
- ✓ **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.

8. DESCRIPCION POLITICA DE INTEGRIDAD

Los principios y valores del Código de Integridad del servidor público, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos de la Agencia de desarrollo local de Itagüí-ADELI, en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad.

La entidad conforma un grupo de gestores que estén liderando la implementación de política de integridad.

Los Gestores de Integridad son servidores de la Agencia de desarrollo local de Itagüí ADELI, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL DE ITAGUI. Para el desarrollo de esta misión, los Gestores de Integridad podrán contar con el apoyo de grupos operativos de Integridad, conformados con personal de la misma entidad.

Para ser Gestor/a de Integridad se requiere:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable.
2. Actitud de servicio.
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad institucional.
4. Capacidad de liderazgo.
5. Buenas relaciones interpersonales.
6. Aptitud para trabajar en equipo.
7. Competencia para comunicarse con los demás.
8. Interés en el tema de integridad y disposición para fortalecer sus competencias en este tema.

Los Gestores de Integridad tendrán a su cargo las siguientes funciones:

1. Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de

- acción para la gestión de integridad en su respectiva entidad.
2. Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
 3. Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la “AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL DE ITAGÜÍ”.
 4. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad de la entidad.
 5. Promover el diálogo y la concertación como medios para la resolución de conflictos.
 6. Compartir con los servidores conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.
 7. Diagnosticar la Gestión de Integridad de la entidad, elaborar planes de mejoramiento de integridad con base en los mismos y verificar su cumplimiento.

9. COMUNICACIÓN

La divulgación de la Política debe ser transmitida e implementada a través de las diferentes dependencias que conforman la estructura organizacional y jerarquía de la administración municipal, sea mediante capacitaciones, campañas, sensibilización a los funcionarios.

10. CONCLUSIONES

- ✓ La implementación de la Política de Integridad es una estrategia que busca generar un cambio cultural en la entidad y en los servidores públicos; para generar acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.
- ✓ El desarrollo de las estrategias permiten que la política de integridad tenga un nivel de cumplimiento esperado que implique vocación de servicio, así como el deber de comportamiento y actuar de forma íntegra, por tanto, si bien las disposiciones en materia de ética y conducta no pueden suplantar las leyes o reglamentos existentes, los complementan, como herramientas que ayudan a garantizar el respeto de las normas y a fortalecer la confianza de la ciudadanía en la institución.
- ✓ El autodiagnóstico realizado a la política de Integridad evidencia que es necesario elaborar e implementar de manera imperiosa la Política de Integridad con el fin de dar orientar el comportamiento de los servidores públicos en su ambiente laboral promoviendo la cultura organizacional, la transparencia y eficiencia, dando así una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos a la comunidad.