



SGI-PL-007

Política de integridad
26/06/2024



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	4
ALCANCE.....	4
DEFINICIONES	4
MARCO NORMATIVO	5
DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA.....	6
ROLES Y RESPONSABILIDADES	10
DIAGNÓSTICO / AUTODIAGNÓSTICO.....	11
IMPLEMENTACIÓN.....	13
SEGUIMIENTO	14
EVALUACIÓN	15
DOCUMENTOS RELACIONADOS	15
BIBLIOGRAFÍA.....	16
HISTORIAL DE CAMBIOS	16



INTRODUCCIÓN

El Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG – es el marco de referencia diseñado por el Gobierno Nacional para que las entidades públicas planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión de cara a la ciudadanía. Bajo este concepto, MIPG tiene como propósito mejorar la capacidad del Estado en su relación con la ciudadanía, incrementando su confianza en las entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna, y de esta manera permitir que las organizaciones, cumplan con los objetivos para las cuales fueron creadas y enfoquen toda su actividad en la producción de resultados que garanticen los derechos y resuelvan las necesidades de los ciudadanos.

En el Ideam y tal como lo indica el MIPG, considera el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el factor determinante que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados institucionales, así como al cumplimiento de la misión de la entidad.

La dimensión No. 1 Talento Humano pretende ofrecer a las entidades públicas herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), según las prioridades estratégicas, las normas de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación. Así mismo, se orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Una de las dos políticas que integra esta dimensión, es la política de Integridad, la cual desarrolla y entrega mecanismos al Ideam para la implementación de esta política, generando un comportamiento probo entre los servidores (funcionarios y contratistas) y apoyar a la lucha contra la corrupción en el instituto. Esta política es



considerada el motor del Modelo Integrado de Gestión y Planeación, por lo que, se debe tener en cuenta en la planeación estratégica y proyectar la estrategia y actividades necesarias para su cumplimiento.

Con esta dimensión, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Esta política contiene los lineamientos establecidos por la alta dirección y fue aprobada por el comité de gestión y desempeño en la sesión del día 26 de junio de 2024.

OBJETIVO

Establecer las estrategias y mecanismos mediante los cuales se desarrolla, implementa, se adelanta los seguimientos y se evalúa la Política de Integridad en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales “Ideam”.

ALCANCE

A nivel nacional, la entidad que lidera esta política generando los lineamientos, directrices e instrucciones formulados para su implementación es el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. En el Ideam, el proceso que lidera la aplicación de los lineamientos dados por la Función Pública es el proceso de Gestión del Desarrollo del Talento Humano, estos lineamientos serán aplicados en los demás procesos del Instituto.

DEFINICIONES

Código de integridad: El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación



por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual.

Integridad: Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Integridad Pública: se refiere a 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.

Ética Pública: Se refiere a la 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 y según los principios de la administración pública.

Ideam: Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales

MIPG: Modelo integrado de Planeación y Gestión

FURAG: Formulario Único de Reporte y Avances de la Gestión

IDI: Índice de Desempeño Institucional

ITA: Índice de Transparencia y Acceso a la Información

MARCO NORMATIVO

Ley 1437 de 2011: “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

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 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”.

Ley 2013 de 2019: “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.”

Ley 1952 de 2019: “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”

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 el que se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, relativo al Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

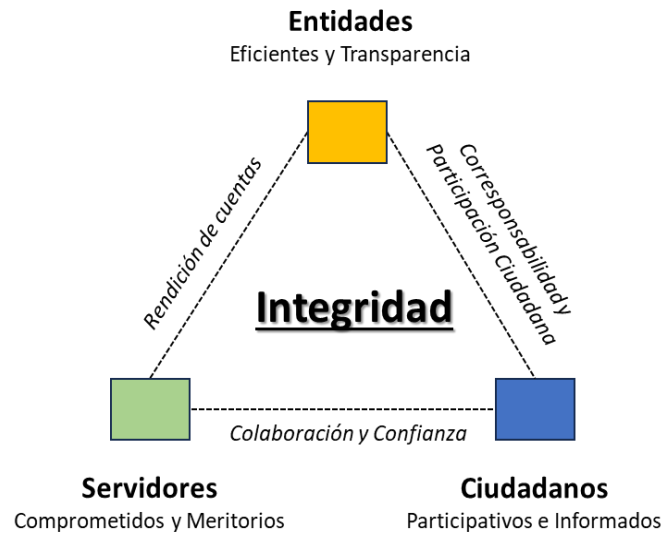
DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

En el Ideam, la Política de Integridad va a institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público, garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general. Lo anterior se logra a través de la apropiación de los valores del servicio público; fortaleciendo e integrando 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 política de Integridad Pública se imagina a partir de la estructura de un triángulo que articula las acciones que desarrollan las entidades, los servidores y los ciudadanos. En este triángulo de integridad, cada actor, mediante la interacción de sus responsabilidades y atributos, genera acciones para consolidar la integridad en el servicio mediante entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden

cuentas; servidores públicos comprometidos y probos; ciudadanos participativos y corresponsables.

Ilustración 1 Triangulo de la integridad



Fuente: Función Pública

Esta política debe estar presente como elemento esencial en la implementación de MIPG, el direccionamiento estratégico y la planeación institucional, con lo cual se logran establecer los lineamientos y estrategias preventivas para garantizar la gestión íntegra en el servicio público; asimismo, la política se ve reflejada en la planeación estratégica del talento humano, con actividades orientadas a mejorar el comportamiento ético de sus servidores y contratistas, para el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

Con fundamento en ello, se deben implementar, un marco o modelo de integridad pública que incluya mecanismos, procedimientos e instrumentos de gestión para el desarrollo de la cultura de integridad pública, el cual se integre al plan estratégico de talento humano y las políticas de relación estado ciudadano.

Código de Integridad

El Código de integridad está concebido para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros, apoya para que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones



públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Por lo anterior, la Función Pública creó el Código de Integridad, que, de manera muy sencilla sirve de guía de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos.

Por lo anterior, el Ideam bajo la resolución No. 2932 de fecha 22 de noviembre de 2019, adopta el Código de Integridad y Buen Gobierno, en el cual se incorpora la política de integridad y transparencia del Instituto, y cuyo objetivo principal la de fomentar comportamiento éticos, a través de la formulación e implementación de políticas, directrices, procesos, pautas y orientaciones que se vean reflejadas en el desarrollo y compromiso socio-laboral de los servidores y colaboradores que aseguren el cumplimiento de la misión del Ideam. En este código, se adoptaron los siguientes valores:

- a) Honestidad: Los funcionarios y contratistas del Ideam actuarán siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- b) Respeto: Los funcionarios y contratistas del Ideam reconocen, valoran y tratan de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- c) Compromiso: Los funcionarios y contratistas del Ideam son conscientes de la importancia de su rol dentro de la entidad y están en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relacionan en sus labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- d) Diligencia: Los funcionarios y contratistas del Ideam cumplen con sus deberes, funciones, responsabilidades y obligaciones asignadas por la ley o su contrato de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- e) Justicia: Los funcionarios y contratistas del Ideam actúan con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



Conflicto de Interés

Teniendo en cuenta que el Conflicto de Interés es la situación en la que una persona debe optar entre las responsabilidades y exigencias de las actividades u obligaciones que desarrolla y sus propios intereses privados. De acuerdo con Transparencia por Colombia, se identifica la presencia de un conflicto de interés cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos.

Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública. Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

Es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y en ocasiones puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

Es importante indicar que el conflicto de intereses es contemplado como un riesgo de corrupción o disciplinario, sin embargo, si el servidor público o contratista actúan movidos por su interés particular en provecho propio, y no se declaran impedidos, este se convierte en un hecho de corrupción. Pero además de la integridad los servidores públicos deben reflexionar sobre la importancia de desempeñar sus actividades evitando la materialización de conflictos de intereses, contribuyendo a la revitalización de la ética y la transparencia. Es necesario que se fortalezcan los sistemas de control para prevenir, controlar, prohibir y desalentar la corrupción. Los servidores públicos deben identificar y declarar sus conflictos cuando se enfrentan a



situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.

ROLES Y RESPONSABILIDADES

Roles

En el Ideam, el proceso que lidera la aplicación de los lineamientos dados por la Función Pública es el proceso de Gestión del Desarrollo del Humano estos lineamientos serán aplicados en los demás procesos del Instituto.

Responsabilidades

El proceso de Gestión y Desarrollo de Talento Humano, como líder de la política, tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Ser el interlocutor de la política de integridad ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y presentar los avances de su implementación ante el comité.
- b) Formular la estrategia, planes, programas, proyecto, metodología, coordinando su respectiva articulación y gestión, con las demás áreas para su cumplimiento y apropiación en el Instituto.
- c) Articular a los procesos de Gestión de la Planeación, y demás actores involucrados para el desarrollo e implementación de la política en el Ideam.
- d) Definir junto con que lo apoyan el plan de cierre de brechas correspondiente al resultado de los autodiagnósticos y/o resultados de los reportes de avances de la gestión que se realiza a través del Formulario Único de Reporte y Avances de la Gestión - FURAG, para la adecuada implementación, sostenibilidad y mejora.
- e) Presentar los informes al que sean requeridos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y/o la Secretaría Técnica del Comité sobre la gestión de la política.

Así mismo, los subdirectores y jefes de Oficina de los procesos líderes implementadores y los procesos que lo apoyan, tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Implementar la política de Integridad, mediante la formulación de estrategias, planes, programas, proyectos, metodologías, coordinando su respectiva articulación y gestión, con las demás áreas para su cumplimiento y apropiación en el Instituto.
- b) Desarrollar acciones de promoción, divulgación y socialización de lineamientos que apoyen la implementación de la política.
- c) Realizar el respectivo seguimiento al grado de avance de la implementación de la política de acuerdo con las estrategias, planes, programas, proyectos, metodologías formuladas, así como el seguimiento al plan de cierre de brechas definido y la custodia de las evidencias que soporten su avance y cumplimiento.
- d) Participar en el diligenciamiento del autodiagnóstico y del FURAG en lo correspondiente a la política de Integridad.

Tabla 1 Roles y responsabilidades

Línea	Instancia y/dependencia
Estrategia	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Implementación	Gestión y Desarrollo de Talento Humano Secretaría General
Implementación Apoyo	Líderes de Procesos y Áreas del instituto.
Seguimiento	Oficina Asesora de Planeación
Control y evaluación	Oficina de Control Interno

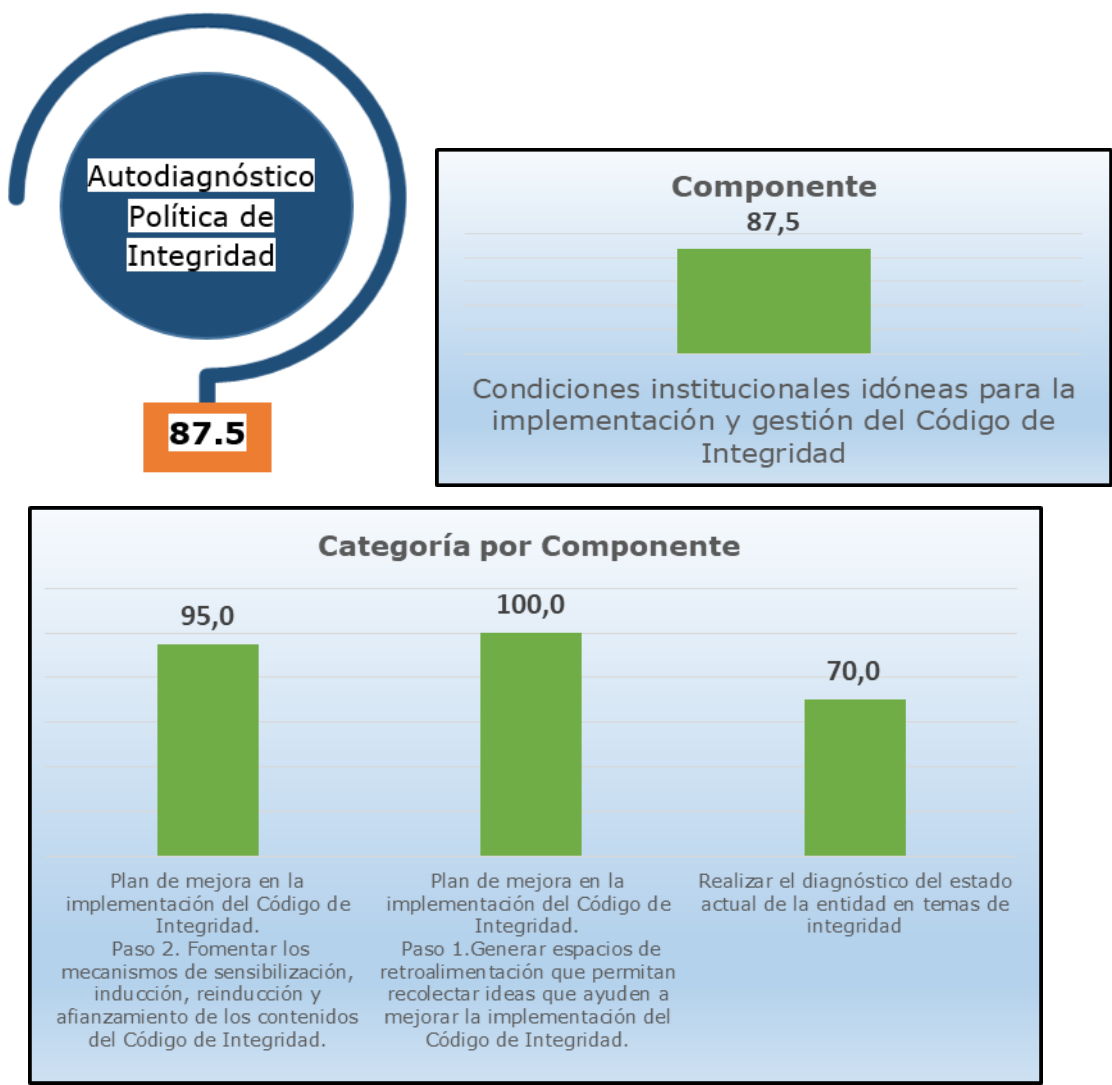
Fuente: Propia 2024

DIAGNÓSTICO / AUTODIAGNÓSTICO

Como parte del proceso de medición del Índice de Desempeño Institucional – IDI del 2022, esta política presentó un resultado de 67 puntos, lo que indica que se

deben realizar acciones específicas respecto a código de integridad y conflicto de interés.

Por ello se llevó a cabo el ejercicio de autodiagnóstico de la política y se aplicó la herramienta definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, obteniéndose el siguiente resultado:



Con base en el resultado obtenido. La entidad priorizará las siguientes acciones para que este resultado mejore en la medición del IDI 2024:

- 
1. Implementar el diagnóstico del estado actual de la entidad a partir de los resultados del FURAG.
 2. Implementar estrategias de comunicación para promover el código de integridad en el instituto, por diferentes canales logrando la participación activa a nivel nacional en la entidad.
 3. Documentar los resultados obtenidos del código de integridad en términos de Número de actividades que participan los servidores en las mismas y grupos de intercambio.

IMPLEMENTACIÓN

Para una adecuada implementación de esta política en el Instituto, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos claves:

- ✓ Identificar los miembros del equipo de trabajo y otros miembros clave, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo.
- ✓ Revisar y analizar el material, que van a permitir la priorización de actividades, y armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad.
- ✓ Apropiar el Código de Integridad, a través de un plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizarlo en el instituto.
- ✓ Ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- ✓ 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 que se diseñen.
- ✓ 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, Plan Anticorrupción y



Atención al Ciudadano o herramienta vigente, conforme los lineamientos definidos en la dimensión de mejora de los escenarios de relación del Estado con la ciudadanía.

- ✓ Incluir dentro de los mapas de riesgos, identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.
- ✓ Implementar estrategias y herramientas informativas, pedagógicas y de difusión sobre la integridad, los deberes y las responsabilidades de los servidores en la función pública, desarrollando el hábito de actuar de forma coherente con los valores del servicio público.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Revisar los informes de la Oficina de Control Interno sobre la implementación de la política y los seguimientos a la administración del riesgo.

SEGUIMIENTO

Para conocer el avance de la política en el Instituto, se aplicará al inicio de cada vigencia, la herramienta de autodiagnóstico diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y adoptada por el Ideam, así como el formulario de autodiagnóstico ITA, y como resultado de este autodiagnósticos se formularán las acciones de mejora o cierres de brechas necesarios y una vez sean entregados por resultados del Índice de Desempeño Institucional, estas acciones se articularán ajustándolas o incluyendo nuevas acciones de mejora.



El seguimiento a estas acciones se adelantará de manera trimestral, por parte del líder de la política y los procesos involucrados, entregando los resultados del seguimiento junto con sus evidencias a la Oficina Asesora de Planeación para su consolidación y análisis.

EVALUACIÓN

Anualmente, el avance y la efectividad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y cada una de sus políticas, incluida la política de Integridad, se mide en el Índice de Desempeño Institucional – IDI, que recopila la información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG o mediante la metodología o herramienta definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública o la entidad del gobierno competente. A partir de los resultados de las mediciones de FURAG, se articulará con las acciones de mejora o cierre de brechas originados por la aplicación del autodiagnóstico, ajustando las actividades si fuera necesario o adicionando nuevas acciones para el mejoramiento en la implementación de la política.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Con el fin de profundizar en la implementación de esta política, se puede consultar el siguiente documento:

- Código de Integridad del servicio público y la caja de herramientas para su adopción e implementación.
- Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés.
- Micrositio de la función pública para la gestión de conflictos de intereses, que incluye orientaciones y una caja de herramientas con un formato para autodiagnóstico para gestión de conflictos de intereses y el formato para la formulación de la estrategia de gestión de conflictos de intereses.
- Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014

- 
- Así mismo, se pueden consultar el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V. 05 y los criterios diferenciales definidos por el DAFP para esta política, y el portal web de la Función Pública

BIBLIOGRAFÍA

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2023 V.5 - Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Portal web del Departamento Administrativo de la Función Pública:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	20/06/2024	Creación del Documento