

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad a la Política de Integridad establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG regulada mediante el Decreto 1083 de 2015 en su *Artículo 2.2.22.2.1 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional en su numeral 4* y en atención al rol de evaluación y seguimiento establecido en el Decreto 1499 de 2017, la oficina de control interno de la ANT, realizó el presente seguimiento con el fin de verificar el nivel de avance y cumplimiento de las actividades definidas dentro del Código de Integridad de la entidad.

Por lo anterior, es importante resaltar que, el Código de Integridad es el pilar central de la Política de Integridad de MIPG II, que se conecta directamente con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano; su objetivo principal es fortalecer el liderazgo y el talento humano, basándose en los principios de integridad y legalidad como impulsores clave para lograr resultados positivos en las entidades públicas.

Para la Agencia Nacional de Tierras, es importante que los valores del Código de Integridad y de Buen Gobierno se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos, sin distinción de cargo o ubicación geográfica. La ANT busca promover las buenas prácticas de la función pública, con conciencia y aplicación de la ética y para ello sigue los lineamientos generados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

2. OBJETIVO

Realizar seguimiento al avance y la implementación de las actividades definidas dentro de la Política de Integridad en la Agencia Nacional de Tierras, referenciado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

3. ALCANCE

El presente informe se realiza a partir de las actividades desarrolladas para la implementación de la Política de Integridad, con corte al mes de agosto de 2023, teniendo en cuenta los criterios de eficiencia y economía.

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, donde se indica que toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este Código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución.
- 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”.
- Decreto 1081 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”.
- Decreto N.º1499 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 y se 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”.
- 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 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 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

5. METODOLOGIA

Mediante correo electrónico del 19 de septiembre de 2023, ésta oficina solicitó a la Subdirección de Talento Humano, Secretaria General- Equipo de Comunicaciones, Subdirección de Sistemas de Información y Oficina de Planeación lo pertinente sobre el estado y avance de la Política de Integridad al interior de la Agencia Nacional de Tierras, del cual se evidencia el siguiente resultado:

6. RESULTADO DEL SEGUIMIENTO

El equipo auditor observó, que mediante Resolución No. 20221000207946 del 12 de agosto 2022, la Agencia Nacional de Tierras – ANT, adoptó el Código de Integridad y Buen Gobierno. Éste código, es el resultado de un proceso de construcción participativo en el que directivos, servidores y contratistas, realizaron sus aportes para la formulación e identificación de los valores éticos y las mejores prácticas para el logro del buen gobierno, teniendo en cuenta, la ley 2016 del 27 de febrero de 2020, mediante la cual se adoptó e implementó el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, señalando que todas las entidades tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.

A su vez, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP señaló que dicho código es aplicable a todos los servidores públicos de la rama ejecutiva colombiana con un enfoque pedagógico, preventivo y reflexivo, determinando un tipo de conducta único para los servidores públicos en cinco (5) valores así:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: 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.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Es importante resaltar que, como aporte a éste código de integridad, la agencia, incluyó tres valores adicionales, que fueron definidos por los funcionarios y contratistas en aras de dar cumplimiento a la Política de Integridad, así:

Liderazgo: Es la condición humana que permite motivar y promover a los equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la misión de la Entidad.

Vocación de servicio: Hace referencia al acto y a la consecuencia de servir. Actitud que está estrechamente vinculada a la predisposición de una persona para ayudar a los demás.

Trabajo en equipo: Aporto en mi equipo de trabajo lo mejor de mi conocimiento y experiencia en busca de un excelente resultado.

SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN

De acuerdo a la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, se evidenció, que esta dependencia ha implementado mecanismos de control que permiten a la entidad fortalecer y mejorar su calificación de la política de integridad, a partir de resultados anteriores, tales como:

- Diagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano 2020-2022
- Resultados Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano
- Resultados FURAG
- Resultados Medición Clima Laboral
- Resultados Plan de Acción - Planes Institucionales STH
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales

Producto de las acciones implementadas, la entidad obtuvo en el año 2021 una calificación de 87.8 en la dimensión de Talento Humano, registrada en la medición de desempeño institucional MIPG, la cual estuvo por encima del promedio del Sector Administrativo Nacional:

Gestión Estratégica del Talento Humano



Imagen No. 1 Fuente <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Es importante aclarar que una vez consultado el aplicativo del DAFP con los resultados de desempeño para la vigencia 2022, no han sido publicados a la fecha del presente informe.

La OCI observó que de acuerdo con los Resultados Medición del Desempeño Institucional 2021 se realizaron las siguientes recomendaciones:

- Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.

- Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los

objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.

- Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
- Implementar en la entidad una estrategia de exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por medio de la cual se realice la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de dichos factores, asignando para ello un responsable de la estrategia.
- Implementar el eje de convivencia social en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
- Implementar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
- Implementar procesos de inducción a los gerentes públicos que contemple al menos dos de los siguientes canales: de manera virtual, presencial con la ESAP o en forma directa con la entidad.
- Establecer incentivos y estímulos para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.

Se observó que producto de los autocontroles implementados por la Subdirección de talento Humano se han adelantado actividades en aras de la mejora continua, teniendo en cuenta las recomendaciones realizadas sobre la Estratégica del Talento Humano por parte de DAFP.

La Oficina de Control Interno evidenció lo siguiente:

Diagnóstico de la matriz Gestión Estratégica del Talento Humano cumpliendo con los lineamientos de la Función Pública donde su calificación en el 2022 fue de **83.7** sobre **100**, la ubicó en el nivel de madurez “**CONSOLIDACIÓN**”.

Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 2023 - STH – VF y el Informe de seguimiento 2do semestre 2022 – donde se encuentran plasmadas las estrategias para el cumplimiento de los planes integrales establecidos en el decreto 612 de 2018.

Índice de la Dimensión Talento Humano

En el análisis realizado, se pudo verificar en la plataforma de Medición y desempeño Institucional MIPG que la Dimensión de Talento Humano, ha venido creciendo en sus resultados desde el año 2018 hasta la vigencia 2020 y con una constante durante los dos últimos años evaluados. Importante destacar que desde la vigencia 2018 a la vigencia 2021, el índice de ésta dimensión se incrementó en 14.8 puntos.

Entidad/Año	2018	2019	2020	2021
ANT	71.2	82.6	86.2	86

Tabla No. 1 Elaboración fuente propia consulta Resultados FURAG 2021

Otro factor que juega un papel importante dentro del proceso de evaluación de ésta dimensión es la Medición Clima Laboral Vigencia 2022 que aunque no hace parte de los resultados obtenidos anteriormente, si se han venido teniendo en cuenta con posterioridad, como instrumento para la elaboración del autodiagnóstico de la política de integridad, encuesta que fue aplicada a los colaboradores de la ANT, desde el día 20 al 27 de septiembre de 2022, con un total de 881 colaboradores, obteniendo un puntaje de 81% de satisfacción.

Resultados Política De Integridad

Como se mencionó en la parte introductoria de éste seguimiento, la Política Integridad se encuentra articulada con la Dimensión de Talento Humano, por cuanto hace parte de las variables que tiene en cuenta la Función Pública dentro de la calificación integral de la misma, por cuanto la OCI constató que la Agencia logró un puntaje de 80.9 puntos por encima del Sector Administrativo Nacional, cuyo promedio se encontraba en 77.2 puntos.



Imagen No. 2: Fuente <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Dentro del proceso de verificación, se determinó que la política de integridad ha venido presentando algunas variaciones significativas; se identificó que ésta ha tenido un crecimiento considerable del año 2018 respecto del año 2021, de 9.3 puntos.

POLITICA DE INTEGRIDAD

	2018	2019	2020	2021
ANT	71,6	77,4	75,9	80,9

Tabla No.2: Elaboración Fuente propia -Comparativo Política de Integridad 2018 a 2021

Así, mismo el equipo auditor evidenció que de acuerdo con la calificación registrada en la vigencia 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) emitió las siguientes recomendaciones:

1. Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
2. Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
3. Evaluar y generar alertas oportunas sobre cambios que afectan la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude, por parte del jefe de control interno de la entidad o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su plan anual de auditorías.
4. Establecer al interior de la entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular que seguir.
5. Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.

Frente a las recomendaciones anteriores la OCI evidenció lo siguiente:

Respecto a las recomendaciones 1 y 2 se evidenció que la Alta dirección participó en actividades y fomentó espacios de participación para el personal como pausas activas y jornada de bancos y cooperativas, a fin de acatar las recomendaciones realizadas por el DAFP, vigencia 2022 y en lo que va corrido del año 2023.

En cuanto a la Nro. 3, ésta es realizada a través de las auditorías y procesos de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno, emitiendo las conclusiones y recomendaciones respectivas, con el fin de contribuir a una mejora continua dentro de los procesos de la entidad como tercera Línea de defensa en su rol de evaluación y seguimiento.

Para la Nro. 4 y 5 existe dentro del protocolo Declaración de Impedimentos por Conflictos De Interés en la Agencia Nacional De Tierras – ANT el Procedimiento inmerso en el numeral 9 “Cuando Existe Conflicto De Interés”, que podrá ser aplicado en el evento que llegue a presentarse.

PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD

La Oficina de Control Interno, dentro del proceso de verificación del Código de Integridad, identificó que la entidad cuenta con los siguientes Principios:

- Los servidores públicos y contratistas de la Agencia desarrollan relaciones de trabajo basadas en la mutua cooperación y el respeto a la dignidad humana.
- Quienes trabajan para la Agencia conocen la misión, visión y planes institucionales con total claridad y actúan considerando en primer lugar el interés público y el beneficio de la sociedad, sin lugar a los intereses personales.
- El equipo de trabajo de la Agencia conoce claramente y respeta las leyes y normas que orientan la acción de la entidad, así como las políticas públicas y los valores que rigen su conducta, y actúan en consecuencia.
- El comportamiento ético de los funcionarios y contratistas de la Agencia genera confianza en la ciudadanía y grupos de interés, con quienes mantienen unas relaciones basadas en la orientación, apoyo, veracidad y respeto.
- El recurso humano de la agencia conoce que la entidad ha establecido la política de “cero tolerancias” con actos de corrupción y en la que no tienen espacio los conflictos de interés.
- Existe en todos los servidores públicos y contratistas un claro compromiso con la información pública permanente y transparente para la ciudadanía.

Actualmente la entidad está dando aplicabilidad, a los principios anteriormente mencionados en el marco de la política de Integridad aprobada.

Adicionalmente, se logró establecer que de conformidad a las actividades plasmadas dentro del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) de la vigencia 2023, en su “*Componente 4: Componente Atención al Ciudadano*”, se encuentra como actividad la ejecución 4.3.3 Realizar actividades de difusión del Código de Integridad y Buen Gobierno de la ANT, con el ánimo de orientar las actuaciones y sensibilizar a los servidores públicos en el mejoramiento del servicio.

En cuanto al aspecto anterior, se evidenció que la Subdirección de Talento Humano en la vigencia 2022 y en lo corrido del 2023, viene adelantado actividades relacionadas con el proceso de difusión, socialización e implementación de los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno, realizando actividades como:

- Campañas de difusión mediante fichas informativas y correos institucionales.
- Circular No 21 y 26 Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción
- Código de Integridad y Buen Gobierno versión 2022
- Resolución Código de Integridad y Buen Gobierno.

Declaración de Bienes y Rentas, Conflicto de Intereses

De acuerdo con los lineamientos de la función pública, el conflicto de intereses podría definirse como aquella conducta en que incurre un servidor público, contraria a la función pública, en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente del interés general, sin declararse impedido, toma una decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones o cargo.

La ley 190 de 1995 (junio 06), “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa, establece lo siguiente en cuanto al tema relacionado:

C. Declaración de Bienes y Rentas.

ARTÍCULO 13.- *Será requisito para la posesión y para el desempeño del cargo la declaración bajo juramento del nombrado, donde conste la identificación de sus bienes. Tal información deberá ser actualizada cada año y, en todo caso, al momento de su retiro.*

Es relevante hacer énfasis a que en el año 2023 los servidores públicos que ingresan a la entidad, aquellos que permanecen en ella y al momento de su retiro, deben realizar su declaración hasta el día 31 de mayo, en el Formulario Único de Declaración de Bienes y Rentas que encontrarán en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), como lo señala la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 de 2015.

De acuerdo a lo anterior, la OCI evidenció que, de acuerdo a la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, el 99.4% de los funcionarios dieron cumplimiento a los términos establecidos por la ley, quedando el 0.6% con extemporaneidad, como se puede observar en la siguiente tabla:

No. funcionarios que realizaron la Declaración de Bienes y Rentas	Nro. de Funcionarios que realizaron Declaración de Bienes y Rentas antes del 31 de mayo de 2023	Nro. de Funcionarios que realizaron Declaración de Bienes y Rentas fuera de la fecha Limite
188	187	1
Porcentaje de Cumplimiento	99.4%	
Porcentaje de Extemporaneidad	0.6%	

Tabla No. 3: Fuente Propia-Declaración de Bienes y Rentas SIGEP II - Agencia Nacional De Tierras ANT

La Agencia Nacional de Tierras dió cumplimiento a la Circular Externa No. 100-2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual está dirigida a Entidades y Organismos de las ramas del poder público en el nivel nacional y territorial, de la organización electoral, de los organismos de control, de los órganos autónomos e independientes y las entidades del sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición; así como personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que presten función pública o servicios públicos, administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos, a través de la cual se indica: “(...)Los contratistas por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión no son sujetos obligados de la ley 2013 de 2019 y, por tanto, no debe exigírseles la presentación proactiva de sus declaraciones en los términos de dicha ley(...)”. Por lo anterior, no es aplicable para los contratistas de la ANT en la vigencia del 2023.

Teniendo en cuenta lo anterior la Subdirección De Talento Humano realizó el proceso de difusión y comunicación a través de los correos electrónicos institucionales a fin de dar cumplimiento a las normas relacionadas con este aspecto.

Así mismo, la OCI logró evidenciar que en atención a los elementos que conforman la integridad pública (transparencia, acceso a la información, participación ciudadana, rendición de cuentas, lucha contra la corrupción), así como lo indicado en el Código de Integridad y Buen Gobierno de la Agencia Nacional de Tierras (Componentes de Integridad y Buen Gobierno) desde la Coordinación para la Gestión Contractual, a través de cada uno de sus procesos y modalidades de contratación se ha velado por el cumplimiento de los principios y valores de integridad (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Vocación de Servicio, Trabajo en Equipo y Transparencia) ; es así como para los contratos de prestación de servicios profesionales y/o de Apoyo a la Gestión se incorporó dentro del clausulado general de los contratos de prestación de servicios, obligaciones como:

“Realizar el Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, y allegar el certificado respectivo en los términos y oportunidades establecidos en la Ley 2020 de 2016 y los lineamientos de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.”

Por otro lado, el equipo auditor evidenció que la Subdirección de Talento Humano mediante circular 21 del 04 de abril de 2023 y Circular 26 del 12 de Julio de 2023 solicitó la realización del curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la Corrupción.

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA FURAG

Dentro de los requerimientos realizados por la OCI a la Oficina de Planeación de la Entidad, se solicitó, se indicara ¿cuál fue la estrategia utilizada para mejorar el porcentaje de calificación en el año 2022, que fue evaluada en la vigencia 2023?, con el fin de tener en cuenta las recomendaciones del año 2021.

De acuerdo con la respuesta emitida por la Oficina de Planeación, se indicó que:

La Subdirección de Talento Humano formuló un plan de mejoramiento con tres acciones, como estrategia para mejorar el nivel de calificación en las vigencias 2022 y 2023, que fueron aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión del 19 de octubre de 2022, cuya acta se adjunta.

Las tres acciones aprobadas e implementadas fueron las siguientes:

1. Desarrollar un espacio de participación donde interactúe la Subdirección de Talento Humano y se genere participación para todo el personal y se fortalezcan los valores del código de integridad. Fecha de inicio: 19/10/2022. Fecha de terminación: 30/06/2023.
2. Realizar una encuesta para recibir retroalimentación del código de integridad de la entidad. Fecha de inicio: 19/10/2022. Fecha de terminación: 31/01/2023.

3. Realizar socialización de las gestiones realizadas del Plan de Gestión del Código de Integridad de la ANT durante vigencia 2022. Fecha de inicio: 19/10/2022. Fecha de terminación: 30/06/2023.

Adicional a lo anterior, la OCI logró evidenciar que se realizaron actividades complementarias con el fin de fortalecer el cumplimiento de la Política de Integridad:

- Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno
- Socialización de la prueba de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno
- Se definieron actividades según el cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales - Componente Calidad de Vida Laboral (Divulgación del valor del mes, Curso de integridad, transparencia y Lucha contra la corrupción, Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno)
- Se tiene contemplado adelantar la encuesta: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023, la cual se estará difundiendo a la comunidad ANT en el último trimestre de la vigencia 2023.
- Resolución No. 20236101003056 de fecha 6 de julio de 2023, que contempla aspectos tales como : “El (la) contratista tiene la obligación de abstenerse de ejercer cualquier forma de violencia contra las mujeres y/o basada en género, actos de racismo o discriminación y cumplir a cabalidad con el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y/o basadas en género, discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual en la Agencia Nacional de Tierras – ANT.

GRUPO PARA LA GESTIÓN CONTRACTUAL

La OCI logró evidenciar que por parte del Grupo de Contratos se establecieron lineamientos dentro del Clausulado General CDP 27 para la contratación de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión relacionados con el tema de transparencia e integridad, al igual que la existencia de formatos que acreditan el cumplimiento de éstas directrices normativas, así:

- *Compromiso de Transparencia.*
- *Declaración de no estar incluido en listas nacionales e internacionales de lavado de activos. Declaración de no inclusión en Boletín de responsables Fiscales.*
- *Certificación de no reporte en el sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades.*
- *Origen Lícito de recursos.*

Por otro lado, se verificó que la Subdirección de Talento Humano, en los procesos de Inducción / Reinducción tienen elementos relacionados con la integridad pública dirigido a los funcionarios de la ANT, los cuales se encuentran contemplados en el Aula Virtual de la ANT.

Frente al cumplimiento de la Directiva Presidencial No. 01 de 2022, la Coordinación para la Gestión Contractual previo a la suscripción de un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión realiza verificación si el futuro contratista tiene suscritos con otras entidades estatales contratos, verificando la capacidad e idoneidad que se pueda tener para

ejecutar varios contratos. Para esto utiliza las siguientes páginas

- <https://portal.paco.gov.co/>
- https://www.datos.gov.co/Gastos-Gubernamentales/SECOP-Integrado/rpmr-utcd/explore/query/SELECT%0A%20%20%60nivel_entidad%60%2C%0A%20%20%60nombre_de_la_entidad%60%2C%0A%20%20%60nit_de_la_entidad%60%2C%0A%20%20%60departamento_entidad%60%2C%0A%20%20%60municipio_entidad%60%2C%0A%20%20%60estado_del_proceso%60%2C%0A%20%20%60modalidad_de_contrataci_n%60%2C%0A%20%20%60objeto_a_contratar%60%2C%0A%20%20%60objeto_del_proceso%60%2C%0A%20%20%60tipo_de_contrato%60%2C%0A%20%20%60fecha_de_firma_del_contrato%60%2C%0A%20%20%60fecha_inicio_ejecucion%60%2C%0A%20%20%60fecha_fin_ejecucion%60%2C%0A%20%20%60tipo_contrato%60%2C%0A%20%20%60numero_del_contrato%60%2C%0A%20%20%60numero_de_proceso%60%2C%0A%20%20%60valor_contrato%60%2C%0A%20%20%60nom_raz_social_contratista%60%2C%0A%20%20%60url_contrato%60%2C%0A%20%20%60origen%60%2C%0A%20%20%60documento_proveedor%60/page/filter

De igual manera dentro de la Coordinación se cuenta con un grupo de profesionales encargados de verificar que los futuros contratistas se encuentren registrados en el Sistema de Información de Gestión del Empleo Público – SIGEP y que la información suministrada este acorde con la documentación presentada para el proceso de contratación.

Así mismo, una vez realizada la verificación de los procesos de contratación, desde la Coordinación se realiza el correspondiente trámite en la Plataforma transaccional SECOP II o SECOP I (cuando aplique), publicando no solo los documentos presentados para el respectivo trámite contractual, sino además de existir alguna modificación al contrato este es también publicado junto con la justificación soporte de la misma.

Desde la Secretaria General se estructuró y proyectó un protocolo para la declaración de impedimentos por conflictos de interés mediante el cual se estaría atendiendo la necesidad y la propuesta del Departamento Administrativo de la Función Pública para orientar tanto a funcionarios como a contratistas de prestación de servicios de la agencia, sobre la normatividad que permita reconocer e identificar las circunstancias en las se configure un conflicto de interés y sus posibles consecuencias. La ANT cuenta con un protocolo el cual incluye formatos, para el manejo y declaración de impedimentos de conflictos de interés en la ANT.

CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

El equipo auditor, logró determinar que la Oficina de Control Interno Disciplinario detecta presuntos conflictos de interés en funcionarios a través de quejas, informes anónimos y luego inicia un proceso disciplinario con garantías del debido proceso y recopilación de pruebas para determinar si hubo conflicto y en caso afirmativo, se emite un fallo sancionatorio.

GRUPO GESTOR DE INTEGRIDAD

La ANT cuenta con un grupo de gestores de integridad encargados de supervisar y garantizar que se cumplan los estándares éticos y legales de la entidad, su misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de la integridad, la ética y el buen servicio.

CONCLUSIONES

- La ANT adoptó bajo acto administrativo Resolución No. 20221000207946 del 12 de agosto 2022 el Código de Integridad y Buen Gobierno el cual fue publicado y socializado a los colaboradores de la entidad.
- La Subdirección de Talento Humano viene desarrollando actividades de autocontrol, con el fin de fortalecer las actividades de la Dimensión Estratégica de Talento Humano dentro de la cual se encuentra la Política de Integridad como componente de evaluación.
- La entidad cuenta con un equipo conformado de Gestores/as de Integridad, en aras de sensibilizar la cultura de la integridad en la ANT.
- La OCI evidenció que, de acuerdo a la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, el 99.4% de los funcionarios dieron cumplimiento a los términos establecidos por la ley, quedando el 0.6% con extemporaneidad.
- La Dimensión de Talento Humano, desde el 2018 hasta la vigencia 2021 ha tenido un aumento en la puntuación de 14.8, siendo un resultado positivo.
- Con respecto a los Resultados a la Política Integridad la Agencia logró un puntaje de 80.9 puntos por encima del sector administrativo que contó con un resultado de 77.2 puntos.
- Se evidenció que el Plan de acción del Código de Integridad y Buen Gobierno en la vigencia 2022 se cumplió en un 100%, mejorando en 8 puntos porcentuales en comparación a la vigencia 2021.
- Se observó que las acciones establecidas el Plan de Acción de la ANT para la vigencia 2022 con respecto al Código de Integridad fueron realizadas al 100%.

RECOMENDACIONES

- Seguir fortaleciendo actividades de autocontrol desarrolladas por la Subdirección de Talento Humano, con el fin de mejorar la calificación de la Dimensión Estratégica de Talento Humano dentro de la cual se encuentra la Política de Integridad como componente de evaluación para dinamizar el significado de los valores y del código de integridad.

- Continuar implementando las acciones y recomendaciones emitidas por el DAFP producto de las evaluaciones realizadas a través del FURAG enfocadas al fortalecimiento de la política de Integridad.
- De acuerdo con el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 2023 - STH – VF, se sugiere la retroalimentación de capacitaciones que conlleven al crecimiento laboral y personal de los funcionarios.

Aprobó:

(Firmado en Original)

Lilia María Rodríguez Albarracín

Jefe Oficina de Control Interno (e)

Proyectó:

(Firmado en Original)

Diana Mayerly Bernal Zapata

Contratista Oficina de Control Interno

Octubre, 09 de 2023