

ESTRATÉGIA DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES

LOTERIA DEL TOLIMA

2023

Contenido

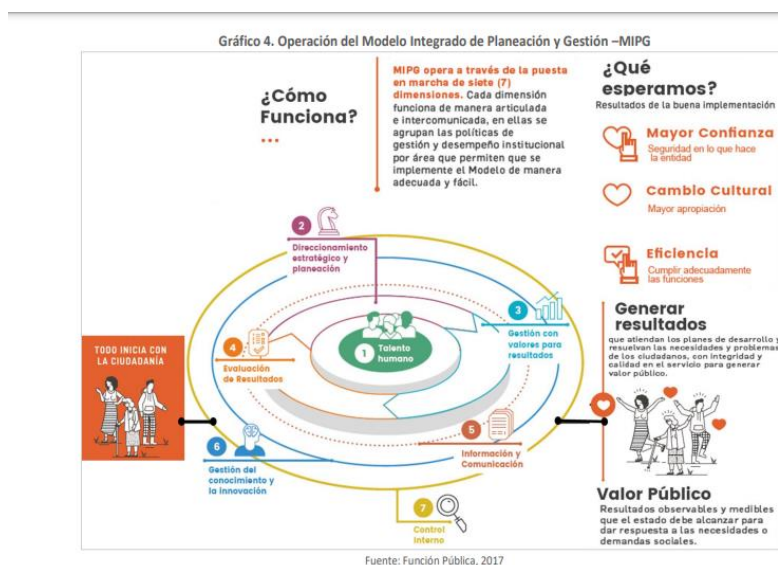
1. ANTECEDENTES.....	3
2. ALCANCE DE LA DIMENSIÓN.....	4
3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	5
4. MARCO NORMATIVO.....	5
5. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN	5
6. OBJETIVO.....	6
7. ALCANCE	6
8. ESTRATÉGIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD	6
8.1. Política de Resolución de Conflictos.....	6
8.2. Estrategia	7
8.2.1. Acciones.....	7
9. Cronograma	7
10. Medición.....	8

POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES LOTERIA DEL TOLIMA

1. ANTECEDENTES

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es reflejo del compromiso que deben tener todos los servidores públicos con la ciudadanía. Si todos los servidores se comprometen a que el estado invierta menos recursos en su gestión interna superando los estándares, se podrán dedicar más esfuerzos a satisfacer las solicitudes de la ciudadanía. Este es el mensaje que persigue el MIPG: Todos estos esfuerzos administrativos valen solo si terminan teniendo impacto donde más importa, mejor calidad y cubrimiento de los servicios del estado. Si se sigue mejorando en esta materia cada peso de los impuestos de los ciudadanos producirá un retorno más valioso para todos. Esa es la apuesta del modelo.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de 7 dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben funcionar de manera articulada e intercomunicada.



Fuente: Función Pública 2021

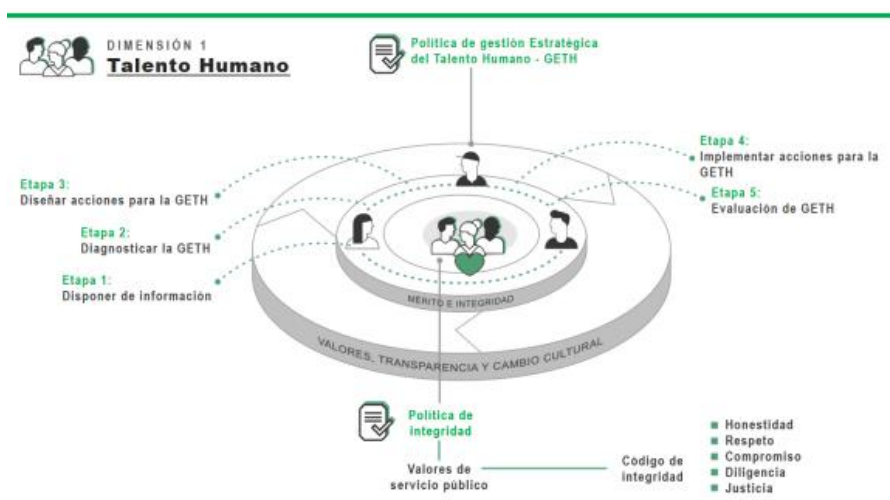
Para el caso concreto de la política de integridad, es importante contextualizar la dimensión del talento Humano.

El MIPG concibe al T.H como el activo más importante con el que una entidad cuenta, así como el factor genera una mayor probabilidad de éxito, facilitando la gestión y el logro de sus objetivos Institucionales. El Talento Humano, es decir, los colaboradores de 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 sus los grupos de valor de la entidad.

2. ALCANCE DE LA DIMENSIÓN

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la lotería, las normas que le rigen en materia de personal; y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencia de los servidores públicos.

Esta dimensión 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.



Fuente: Función Pública 2021

3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en la Lotería del Tolima con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

4. MARCO NORMATIVO

Ley 734 de 2002
Ley 1437 de 2011. Capítulo II
Ley 1474 de 2011
Decreto 1499 de 2017

5. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Con fundamento en el decreto 1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser tenida en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran.

En la dimensión de direccionamiento estratégico, debe quedar definida la apuesta por la Integridad pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollen por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos, así la interacción entre estos actores generan 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

6. OBJETIVO

Establecer el marco de referencia y acciones concretas para la implementación, sostenimiento y evaluación de la política de Integridad y de manejo del conflicto de intereses en la Lotería del Tolima

7. ALCANCE

La política de Integridad aplica para todos los servidores públicos de la Lotería del Tolima, así como para contratistas, pasantes y demás partes interesadas

8. ESTRATÉGIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD

La Lotería del Tolima determinó de manera concreta su compromisos frente al cumplimiento de la política de integridad de conflicto de intereses, como se transcribe a continuación:

8.1. Política de Resolución de Conflictos

La Lotería del Tolima promoverá buenas relaciones, el buen trato y la tolerancia entre sus servidores y colaboradores, mediante la ejecución de los programas de seguridad y salud en el trabajo y plan de bienestar, el cual incluye las actividades de medición y mejoramiento del clima organizacional.

Cuando al interior de la Lotería, se presenten conflictos difíciles de resolver se adelantaran los procedimientos estipulados en el Código Único Disciplinarios (Ley 734 de 2002), o estancias judiciales competentes.

En lo relacionado con el conflicto de intereses, la Lotería del Tolima, desarrollara las acciones establecidas en las normas y guías establecidas por las autoridades competentes para su identificación, reporte y manejo, de igual forma se integraran las acciones de integridad en la gestión del Talento Humano, abarcando todos los ciclos del proceso, desde el ingreso, permanencia y retiro.

8.2. Estrategia

Para dar cumplimiento a la política antes señalada, la Lotería designó dentro de la entidad un responsable de esta, liderada por la profesional especializada de la Unidad Administrativa. De igual manera se han establecido las siguientes acciones por cumplir y fortalecer la política del interior de la entidad

8.2.1. Acciones

- ❖ Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana
- ❖ Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- ❖ Establecer un instrumento de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- ❖ Promover que el contacto de los servidores con el Código de Integridad sea experiencial
- ❖ Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de la entidad, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el código de Integridad e incluir hasta dos valores adicionales.
- ❖ La sensibilización sobre la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores de áreas con riesgo de conflictos de intereses y cargos de inspección, vigilancia y control

9. Cronograma

Anualmente y anexo a la estrategia, se presenta el cronograma de trabajo con responsabilidades y fechas de ejecución de las actividades que impactan en el cumplimiento de la política de integridad y manejo del conflicto de intereses

10. Medición

El seguimiento al cumplimiento de dichas actividades, se verificarán a través de indicadores que serán elaborados en el transcurso de la siguiente vigencia

Tipo	Eficacia	Efectividad
Formula	# de actividades ejecutadas / # de actividades programadas * 100	Porcentaje de apropiación del Código de Integridad, según encuesta del DAFP
Periodicidad	Trimestral	Anual

Aprobó: BLANCA ENA BARRAGÁN TORO

N°	Acción para adelantar	Responsable	Plazo de ejecución
1	Capacitar a los servidores públicos sobre el Código de Integridad de la Entidad a través de la inducción que realiza el área de Talento Humano	Talento Humano	Cada vez que haya nuevas incorporaciones de planta de la Lotería
2	Desarrollar actividades de sensibilización para la aprobación del código de integridad de la entidad	Talento Humano	Segundo semestre de 2023
3	Capacitar a los servidores Públicos sobre el conflicto de intereses desde que ingresan a la entidad a través de la inducción que realiza el área jurídica en asuntos disciplinarios	Jurídica	Cada vez que haya nuevas incorporaciones de planta de la Lotería
4	Realizar medición sobre el nivel de apropiación del código de integridad y elaborar informe	Talento Humano	Dic-2023