

INFORME DE SEGUIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO A LA APROPIACIÓN DE VALORES PRINCIPIOS Y SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERES

OFICINA PRODUCTORA	SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
FECHA	SEPTIEMBRE 27 DE 2024
PROCESO	SEGUIMIENTO APROPIACIÓN DE VALORES, PRINCIPIOS Y SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA
PERIODO	DEL 01 DE ENERO AL 31 DE AGOSTO DE 2024

1. INTRODUCCIÓN:

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, con miras a garantizar un comportamiento probo de los funcionarios de la entidad y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

2. OBJETIVO GENERAL:

Verificar dentro del marco de los roles de la Oficina de Control Interno, el seguimiento a la apropiación de valores y principios por parte de los funcionarios de la entidad, de igual forma validar la probabilidad de riesgos de situaciones de conflicto de interés en la entidad.

3. ALCANCE:

El alcance se define de acuerdo con las acciones para el fortalecimiento de la cultura ética y de integridad con que cuenta la entidad, y la consecución de la documentación que soporta los seguimientos efectuados a estas acciones, así como para el tema de conflicto de interés, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de agosto de 2024.

4. MARCO NORMATIVO:

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

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 2018: por medio del cual se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Ley 2016 de 2020 Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones

5. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO:

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del Plan Anual de Auditorías realizo el seguimiento a la apropiación de valores principios y situaciones de conflicto de interés, verificando la documentación existente sobre la cultura de integridad de la CPSM, que, para el efecto se cuenta con la siguiente:

Resolución 278 de octubre 10 de 2018 mediante el cual la CPSM adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, el cual fue socializado y publicado en la pagina web de la entidad en el link: <https://www.cpsmbga.gov.co/wp/wp-content/uploads/2019/08/Resolucion-278-de-2018-1.pdf>, el cual incluye los valores que determinan la cotidianidad del servidor publico a saber: Honestidad Respeto Compromiso, Justicia y Diligencia.

Política de Integridad actualizada, que se encuentra publicada en la página web de la entidad en el siguiente link: <https://www.portalgov.cpsmbga.gov.co/wp-content/uploads/2024/10/GH-PI-002-Politica-de-Integridad-V0.pdf>

Valores y Principios que rigen la entidad se encuentran publicados en la página web en link: <https://www.portalgov.cpsmbga.gov.co/wp-content/uploads/2024/10/GH-V-001-Valores-y-Principios-v0-1.pdf>

Los seis valores definidos por la entidad corresponden a:

Efectividad: La capacidad de obtener un resultado deseado, en un tiempo oportuno, satisfaciendo una necesidad inmediata y realizando un trabajo con calidad.

Responsabilidad: Es la cualidad que tiene un individuo que cumple sus obligaciones o promesas y asume las consecuencias de sus actos, cuando los realiza de manera consciente e intencionada.

Transparencia: Se basa en ser claros, en dar signos de evidencia, en hacernos comprender, sin generar ningún tipo de duda ni ambigüedad.

Tolerancia: Es un valor moral que implica el respeto íntegro hacia el otro. Es la disposición y capacidad de convivir pacíficamente con personas que poseen opiniones, comportamientos o características distintas a las nuestras, sin recurrir a la discriminación, el prejuicio o la violencia.

Solidaridad: Es un valor por excelencia y se caracteriza por la colaboración mutua que existe entre los individuos y permite resistir las adversidades que se presentan a lo largo de la vida. La persona solidaria no duda en colaborar y apoyar a todos aquellos individuos que se encuentran en situaciones desfavorecidas lo que permite distinguirse de las personas indiferentes, egoístas ante sus compañeros.

Dialogo: Es el intercambio recíproco de información entre un emisor y un receptor a través de un medio oral u escrito. Es la capacidad para aprender del otro, e implica tener una disposición y actitud positiva para aprender del otro y viceversa.

Los principios que rigen el actuar de los servidores públicos y contratistas en la CPSM son:

1. El interés general prevalece sobre el interés particular.
2. El principal capital de la entidad es el capital humano.
3. La razón de ser de las servidores públicos y contratistas es servir a la ciudadanía.
4. Todas las actuaciones de las servidores públicos y contratistas están orientadas al cumplimiento de la misión de la Caja de Previsión Social Municipal

Se evidenció que para la vigencia 2024, el 14 de marzo de 2024, se conformaron 5 Equipos Gestores de Integridad, los cuales comprometidos con su rol, realizaron 10 actividades para la apropiación de valores y principios del Código de Integridad, de acuerdo con el cronograma y la metodología que ofrece la Caja de Herramientas de MIPG., evidenciadas mediante la firma de Actas de todos los funcionarios participantes.

Los servidores públicos de la Caja de Previsión Social Municipal CPSM evidenciaron la realización del curso virtual de 20 horas dictado por Función Pública, sobre Integridad, Transparencia y lucha contra la Corrupción, mediante la constancia expedida por el Departamento Administrativa de la Función Pública, lo cual da cuenta del compromiso institucional por apropiación de valores y principios de integridad.

CONFLICTO DE INTERESES

Con respecto, a este tema en las evaluaciones practicadas por la Oficina de Control Interno durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de agosto de 2024, en lo referente al componente Ambiente de Control en el lineamiento uno, a través del cual la entidad demuestra el compromiso con la integridad, orientado a los mecanismos para el manejo de conflicto de interés, se evidenció la implementación de la Política Institucional de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción; mediante la cual se definió el compromiso que todos los servidores de la Entidad deben tener en el marco de los valores de integridad y el compromiso, de no incurrir en situaciones que se puedan presentar por conflicto de interés.

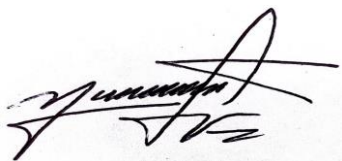
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se resalta el compromiso por parte de la Subdirección Administrativa de enfatizar a los funcionarios nuevos de la realización del curso virtual de 20 horas dictado por la Función Pública, sobre Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, los cuales han sido atendidos en forma oportuna, según constancia expedida por el Departamento Administrativa de la Función Pública.

Así, mismo a la participación de todos los Equipos Gestores de Integridad en el desarrollo de actividades lúdicas interactivas en el que se ha puesto a prueba el conocimiento de los valores que integran el código de integridad y los valores

que rigen la entidad.

Se concluye que, del periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de agosto de 2024, la Caja de Previsión Social Municipal, dio cumplimiento a las actividades programadas de sensibilización y apropiación del código de integridad y valores de servidor público.



NUBIA ESTHER LEON VILLALBA
Jefe de Oficina de Control Interno.