1. INFORMACIÓN GENERAL

Tipo de informe	**Preliminar ( ) Final (X)**	**Fecha de emisión**	**12**	**07**	**2024**
Dirección, Proceso y/o Proyecto Auditado	Grupo de Talento Humano				
Título de la actividad	Seguimiento a la Política de Integridad.				
Objetivo	Realizar seguimiento al avance y la implementación de las actividades definidas dentro de la Política de Integridad en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, referenciado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).				
Alcance	El seguimiento de la Política de Integridad corresponde, al segundo semestre de la vigencia 2023 a mayo de la vigencia 2024				
Limitaciones	No se presentaron limitaciones en el desarrollo de esta evaluación.				

2. CRITERIOS

- **LEY 1437 DE 2011**. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- **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.

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

- **DECRETO NACIONAL 124 DE 2016**. Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".

- **DECRETO 1083 DE 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. **ARTÍCULO 2.2.22.3.10** ***Medición de la Gestión y Desempeño Institucional.***

- **DECRETO NACIONAL 1499 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.

- **Manual Operativo del MIPG. Versión 5 de 2023.** Dimensión Talento Humano. Política de Integridad.

- **Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Versión 2 de 2019**.

3. METODOLOGÍA

De conformidad con 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, la oficina de control interno del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural - MADR, realizó seguimiento con el fin de verificar el nivel de avance y cumplimiento de las actividades definidas dentro de la Política de Integridad de la Entidad.

El Código de Integridad es el pilar central de la Política de Integridad de MIPG, 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 claves para lograr resultados positivos en las entidades públicas.

Para el MADR, es importante que los valores del Código de Integridad se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos, sin distinción de cargo o ubicación geográfica. El Ministerio 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).

Mediante correo electrónico del 13 de junio del 2024 esta Oficina solicitó al Grupo de Talento Humano, el estado y avance de la Política de Integridad al interior del MADR, del cual se presentan los siguientes resultados:

Dentro de las Dimensiones Operativas de MIPG se encuentra la Dimensión del Talento Humano la cual concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Esta tiene como alcance 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 entidad, las normas que les 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 competencias de los servidores públicos

Ahora bien, inmersa a esta Dimensión se encuentra la Política de Integridad que tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de:

- La apropiación de los valores del servicio público.
- Fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio.
- La apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.

Por ende, la política de integridad pública, adoptada mediante el Decreto 1499 de 2017 debe estar presente como elemento esencial en la implementación de MIPG, el direccionamiento estratégico y la planeación institucional de las entidades, estableciendo lineamientos y estrategias preventivas para garantizar la gestión íntegra en el servicio público; asimismo, debe verse también reflejado en la planeación estratégica del talento humano de las entidades, con actividades orientadas a mejorar el comportamiento ético de sus servidores y contratistas en función de los intereses públicos.

Dado lo anteriormente expuesto, las entidades deberán implementar, desde un enfoque preventivo un marco o modelo de integridad pública que incluya mecanismos, procedimientos e instrumentos de gestión para el desarrollo de la cultura de integridad pública.

Ahora bien, en cuento a las Acciones que se han generado en materia de Integridad Pública en el Plan Estratégico de Talento Humano, el proceso indicó que se han realizado capacitaciones por parte del DAFP, curso de transparencia para los colaboradores, Transformación digital y cibercultura, Probidad, ética e identidad de lo público, entre otras.

Así mismo el Plan Estratégico de Talento Humano cuenta con actividades orientadas a mejorar el comportamiento ético de sus servidores y contratistas en función de los intereses públicos. No obstante, se realizó una revisión de todos los planes con el fin de garantizar que su estructura se encuentre acorde y completa y así tomar decisiones sobre actualización.

Por lo anterior se observa que el Grupo de Talento Humano cuenta con un indicador de gestión cuyo objetivo es medir la capacidad de cumplimiento de las actividades de capacitación de funcionarios donde se incluyen las capacitaciones que se brindan a los colaboradores del Código de Integridad, transferencia de conocimiento, estrategias para la comunicación asertiva, entre otras.

El indicador presenta los siguientes resultados:

COMPORTAMIENTO INDICADOR					
Meses	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**
Cap. Programadas	1	1	3	2	4
Cap. Realizadas	1	1	1	0	2

Como se puede observar en la tabla anterior, en los meses de marzo, abril y mayo no se completaron las capacitaciones, bajando el porcentaje del indicador al 45%, por lo que se recomienda realizar acciones para nivelar y cumplir el porcentaje y no incurrir en incumplimiento del Plan Anual de Capacitaciones y el presupuesto asignado.

De igual forma es necesario cumplir con los ítems relacionados en el Plan Institucional de Capacitación con el ánimo de no dejar ningún tema sin abordar.

Igualmente, el Grupo de Talento Humano cuenta con un borrador del procedimiento para la identificación y declaración de conflictos de interés, el cual se encuentra en ajustes para presentarlo al Grupo del SIG para su publicación y socialización.

En consecuencia, se recomienda complementar la estructuración del procedimiento para la identificación y declaración de conflictos de interés a fin de dar cumplimiento con lo estipulado en la

Estrategia de Política de Integridad gestionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Así mismo, el Grupo de Talento Humano cuenta con un autodiagnóstico de Conflicto de Interés, el cual será utilizado para generar oportunidades de mejora e implementación. Este autodiagnóstico presenta una calificación de 50 puntos.

Durante el proceso auditor, el Grupo de Talento Humano actualizó el autodiagnóstico, aumentando la calificación a 76 puntos. Sin embargo, estas actividades fueron presentadas después de la fecha de corte de este informe.

Por otro lado, la Estrategia Anual de la Política de Integridad emitida por la Función Pública, indica que se debe incorporar dentro del Plan Anual Institucional, la estrategia de la política de integridad que comprende acciones del código de integridad y la gestión del conflicto de interés y publicarla en el sitio web, en el Menú de Transparencia y Acceso a la Información Pública, actividad que será ejecutada por el Grupo de Talento Humano y el Grupo de Control Interno Disciplinario.

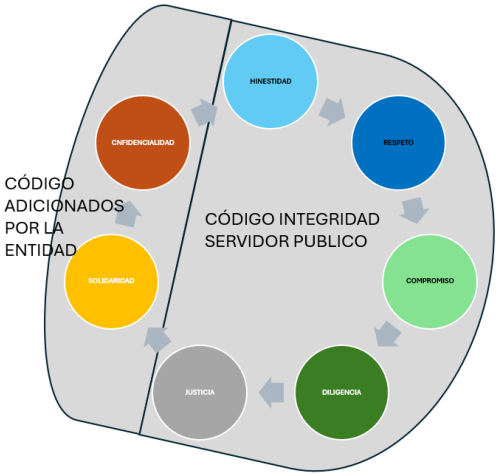
De acuerdo con la Estrategia antes mencionada, se observa que no se encuentra incluida la estrategia de la política de integridad que comprende acciones del código de integridad y la gestión del conflicto de interés dentro del Plan de Acción Institucional, por lo que se sugiere incluir en este plan, temas del código de integridad y la gestión de conflicto de interés.

Lo anteriormente mencionado se encuentra en la siguiente imagen.

DEPENDENCIA	DECRETO_612	POLITICA_MIPG	PRODUCTO	ACTIVIDADES PRINCIPALES	PRESUPUESTO ($Millones)	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	INDICADOR	DESCRIPCION INDICADOR	UNIDAD_MEDIDA	META	TIPO INDICADOR
Grupo De Gestión Del Talento Humano	Plan Institucional de Capacitación	4. Talento humano	Actividades de capacitación en la vigencia 2024	1. solicitud de diagnóstico de necesidades a los diferentes Jefes de la entidad 2. Encuesta realizada a los funcionarios 3. Evaluaciones de competencias laborales 4. Capacitaciones	$ 18,00	1/02/2024	31/12/2024	(Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas)* 100	% de cumplimiento de capacitaciones programadas en la vigencia	PORCENTAJE	100%	EFICACIA
Grupo De Gestión Del Talento Humano	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	4. Talento humano	Actividades de seguridad y salud en el trabajo en la vigencia 2024	1. Validar requerimientos de la normatividad 2. Verificar requerimientos internos de la Entidad 3. Desarrollar actividades de SST	$ 102,70	1/03/2024	31/12/2024	(Número de actividades realizadas / Número de Actividades programadas)* 100	% de cumplimiento de actividades programadas en la vigencia	PORCENTAJE	100%	EFICACIA
Grupo De Gestión Del Talento Humano	Plan Anual de Vacantes	4. Talento humano	Provision de vacantes	1. Crear la base de datos de la planta de personal 2. Registrar la información en tiempo real de ingresos y egresos de funcionarios 3. Identificar las vacantes temporales y definitivas 4. Reportar a la administración las vacantes a proveer 5. Proveer vacantes que la administración determine	NO APLICA	1/02/2024	31/12/2024	(Número de vacantes provistas /Numero de vacantes identificadas) * 100	Número de vacantes provistas al 31/12/2024	PORCENTAJE	100%	EFICACIA
Grupo De Gestión Del Talento Humano	Plan Estratégico de Talento Humano	4. Talento humano	Actividades de bienestar en la vigencia 2024	1. Encuesta realizada a los funcionarios 2. Cronograma de actividades 3. Realización de actividades de bienestar	$ 190,00	1/03/2024	31/12/2024	(Número de actividades realizadas / Número de Actividades programadas)* 100	% de cumplimiento de actividades programadas en la vigencia	PORCENTAJE	100%	EFICACIA

En cuanto a la implementación del Código de Integridad, este fue presentado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el cual fue aprobado mediante el acta No. 1 del 22 de mayo del 2019 e implementado a través de la publicación en el Sistema de Gestión de Calidad el 22 de mayo de 2019.

Es importante mencionar que el Código de Integridad propio de la entidad se encuentra articulado con el Código de Integridad del servicio público, el cual se encuentra en la siguiente imagen:



Para octubre del 2023, la Oficina de Control Interno realizó un seguimiento al Código de Integridad donde quedaron compromisos los cuales se encuentran en ejecución, realizándose un seguimiento trimestral por parte de esta Oficina.

En cuanto a los resultados de la evaluación o acciones que se han generado a la gestión adelantada sobre posibles conflictos de interés, de acuerdo con el protocolo, procedimiento mencionado anteriormente o normatividad, el Grupo de Talento Humano indica que no existe un protocolo sin embargo el tema será incluido en el procedimiento que se está construyendo. Actualmente la Entidad cuenta con el link https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=oi2-GCuH20uYqNlATN3cAFW0WCm5RBVNhfloJVt8BIpUOE05Sk5GT0wyTTlaNzJNN0VHSDg0QzNNWC4u donde se tramitan las denuncias y se gestionan a través del SADOC, actividad que la realiza el Grupo de Control Interno Disciplinario.

Por otro lado, el Grupo de Talento Humano realizó el proceso de difusión y comunicación a través de los correos electrónicos institucionales a fin de dar cumplimento a las normas relacionadas con el cumplimiento de las declaraciones de Bienes de rentas y conflictos de intereses por parte de los servidores públicos. Posterior al seguimiento realizado por esta área, se muestran los siguientes resultados.

Total funcionarios	No actualizaron la hv	Actualizaron (Si; Si, sin envío soporte; Ingreso)	Pendiente Revisión
250	20	179	51
100%	**8%**	**72%**	**20%**

Lo anterior indica que el 8% de los funcionarios no cumplieron con los términos establecidos por la ley declaración de bienes y rentas.

De acuerdo con el informe de seguimiento realizado por el Grupo de Talento Humano elaborado el 17 de junio “Gestión y Verificación de la Información Cargada en SIGEP II”, se presentaron recomendaciones para que en próximas oportunidades cumplan con lo normado, dentro de estas se encuentran “Reportar a la Oficina de Control Interno Disciplinario la relación de los funcionarios que no cumplieron con la actualización a la fecha indicada y la cual estaba claramente normada y es una obligación para los funcionarios“, “Dar aplicación al procedimiento establecido por Control Interno Disciplinario para corregir el incumplimiento de los deberes del servidor público”, “Actualizar la matriz de riesgos del GTH con el fin de determinar los alcances y la responsabilidad del Grupo de Talento Humano en la verificación de soportes en SIGEP II“.

Es importante tomar medidas a fin de agilizar la gestión del reporte y cumplir con la normatividad para que los funcionarios que no han realizado esta actividad no incurran en sanciones disciplinarias.

4. HALLAZGOS

A continuación, se presentan los resultados con cumplimiento e incumplimiento de los criterios establecidos para la auditoría:

4.1. REQUISITOS CON CUMPLIMIENTO – CONFORMIDADES

- El manual de contratación, supervisión e interventoría del Ministerio cuenta con orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de interés.
- De acuerdo con la Ley 2016 del 2020, se cuenta con indicadores para la evaluación y seguimiento al Código de Integridad.
- Se promueve la Integridad en el Servicio Público a través de los medios de comunicación por medio de Tips que se envían por correo masivo a todos los colaboradores de la Entidad.
- La oportunidad de respuesta de las solicitudes y la disposición del equipo en la entrega de la información.

- Organización de sus evidencias y presentación de informes, lo cual facilita la gestión de auditoría y seguimiento.

4.2. REQUISITOS CON INCUMPLIMIENTOS – NO CONFORMIDADES / OBSERVACIONES

No 1 Observación	*LA ESTRATÉGIA ANUAL DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD NO ESTÁ INCUIDO EN EL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL - OBSERVACIÓN*
¿Qué es?	De acuerdo con la Estrategia Anual de la Política de Integridad emitida por la Función Pública, se observa que no está incluida en el Plan de Acción Institucional la estrategia de la política de integridad que comprende acciones del código de integridad y la gestión del conflicto de interés.
¿Cómo debería ser?	Incluir dentro del Plan de Acción Institucional la estrategia de la política de integridad que comprende acciones del código de integridad y la gestión del conflicto de interés
¿Por qué?	Para que incluya mecanismos, procedimientos e instrumentos de gestión para el desarrollo de la cultura de integridad pública, garantizando la integración con el plan estratégico de talento humano y con las políticas de relación del Estado con la ciudadanía.
¿Qué podría pasar?	No 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, entre otras conforme los lineamientos definidos en la dimensión de mejora de los escenarios de relación del Estado con la ciudadanía.
Responsables de la mejora	Grupo de Talento Humano – Grupo de Control Interno Disciplinario

Recomendación	Incluir dentro del Plan de Acción Institucional la estrategia de la política de integridad que comprende acciones del código de integridad y la gestión del conflicto de interés.
Respuesta del auditado	

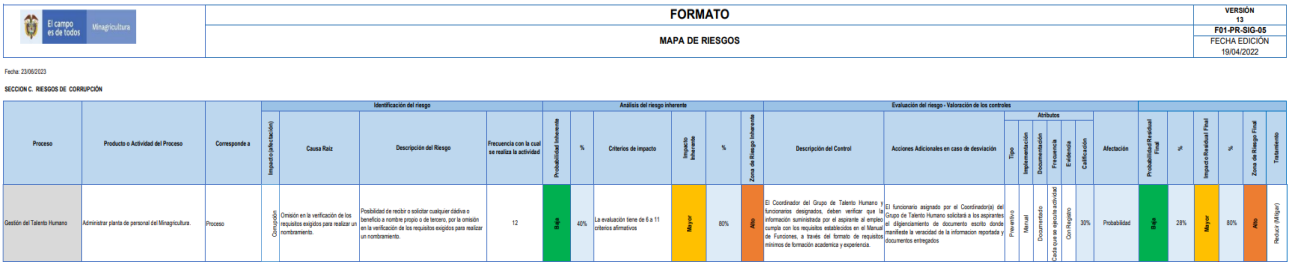
5. EVALUACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO

El equipo auditor verificó que no existen planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría General de la República durante la vigencia evaluada.

6. EVALUACIÓN DEL RIESGO

Al realizar la verificación del Mapa de Riesgos de Corrupción del Grupo de Talento Humano, no se identifican riesgos y controles frente a conflictos de interés, tal como lo manifiesta la Estrategia Anual de la Política de Integridad emitida por la Función Pública.

La siguiente imagen muestra el mapa de riesgos de Corrupción del Grupo de Talento Humano que cuenta solo con el riesgo "*Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de tercero, por la omisión en la verificación de los requisitos exigidos para realizar un nombramiento*".



FORMATO — MAPA DE RIESGOS — VERSIÓN 13 — F01-PR-SIG-05 — FECHA EDICIÓN 19/04/2022

Fecha: 23/06/2023

SECCION C. RIESGOS DE CORRUPCIÓN

Identificación del riesgo							Análisis del riesgo inherente						Evaluación del riesgo - Valoración de los controles																
Proceso	Producto o Actividad del Proceso	Corresponde a	Impacto(afectación)	Causa Raiz	Descripción del Riesgo	Frecuencia con la cual se realiza la actividad	Probabilidad Inherente	%	Criterios de impacto	Impacto Inherente	%	Zona de Riesgo Inherente	Descripción del Control	Acciones Adicionales en caso de desviación	Atributos						Afectación	Probabilidad Residual Final	%	Impacto Residual Final	%	Zona de Riesgo Final	Tratamiento
															Tipo	Implementación	Documentación	Frecuencia	Evidencia	Calificación							
Gestión del Talento Humano	Administrar planta de personal del Minagricultura.	Proceso	Corrupción	Omisión en la verificación de los requisitos exigidos para realizar un nombramiento.	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de tercero, por la omisión en la verificación de los requisitos exigidos para realizar un nombramiento.	12	Baja	40%	La evaluación tiene de 6 a 11 criterios afirmativos	Mayor	80%	Alto	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios designados, deben verificar que la información suministrada por el aspirante al empleo cumpla con los requisitos establecidos en el Manual de Funciones, a través del formato de requisitos mínimos de formación academica y experiencia.	El funcionario asignado por el Coordinador(a) del Grupo de Talento Humano solicitará a los aspirantes, el diligenciamiento de documento escrito donde manifieste la veracidad de la información reportada y documentos entregados	Preventivo	Manual	Documentado	Cada vez que se ejecuta la actividad	Con Registro	30%	Probabilidad	Baja	28%	Mayor	80%	Alto	Reducir (Mitigar)

Por lo anterior, se hace necesario implementar en el mapa de riesgos de corrupción, los riesgos, actividades y controles frente a los conflictos de interés

De acuerdo con las evidencias presentadas por el Grupo de Talento Humano se observa que al mapa de riesgos de corrupción se encuentra actualizado y firmado.

Se realiza la consulta al Grupo del SIG acerca de la publicación del documento por lo que indican que no sea ha podido carga por fallas técnicas en la página, corroborando que efectivamente se remitió dicho documento por parte de Grupo de Talento Humano.

Dado lo anteriormente descrito, se actualiza el mapa de riesgos de corrupción remitido por el Grupo de Talento Humano en este informe y se elimina la observación registrada.

Proceso:	**Gestión del Talento Humano**
Objetivo:	Desarrollar integralmente el talento humano del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural a través del fortalecimiento institucional y mejoramiento continuo de las competencias individuales y colectivas, así como el fomento del autocuidado para el cumplimiento de la misión y funciones asignadas.
Alcance:	inicia con la elaboración de los planes, programas y proyectos para la ejecución de las actividades necesarias para el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, y finaliza con la evaluación de las actividades realizadas

SECCION C. RIESGOS DE CORRUPCIÓN

		Identificación del riesgo				Análisis del riesgo inherente						Eva	
PRODUCTO O ACTIVIDAD DEL PROCESO	CORRESPONDE A	IMPACTO	CAUSA RAIZ	DESCRIPCION DEL RIESGO	Frecuencia con la cual se realiza la actividad	Probabilidad Inherente	%	CRITERIOS DE IMPACTO	Impacto Inherente	%	Zona de Riesgo Inherente	DESCRIPCION DEL CONTROL	ACCIONES ADICIONALES EN CASO DE DESVIACION
Actualizar la información de las novedades de los empleos de la planta de personal del MADR	Proceso	Corrupción	Con el fin de beneficiar candidatos directivos en nombramientos sin el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos por la ley debido a la Injerencia subjetiva de miembros de talento humano con interés particular en el desarrollo de los encargos.	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros, con el fin de beneficiar candidatos directivos u otro tipo de candidatos en nombramientos sin el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos por la ley, debido a la Injerencia subjetiva de miembros de talento humano con interés particular en el desarrollo de los encargos.	12	Baja	40%	La evaluación tiene de 12 a 19 criterios afirmativos	Catastrófico	100%	Extremo	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios designados, verifica que la información suministrada por el aspirante al empleo cumpla con los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y normatividad legal, a través del formato de requisitos mínimos de formación academica y experiencia, para asegurar el cumplimiento de estos	El Coordinador(a) del Grupo de Talento Humano junto con los abogados del Grupo de Talento humano establecen un protocolo para la verificación de requisitos mínimo
Actualizar la información de las novedades de los empleos de la planta de personal del MADR	Proceso	Corrupción	Con el fin de beneficiarse a si mismo o a un familiar al no declarar un posible conflicto de intereses en la verificación de requisitos mínimos para encargos o nombramientos	Posibilidad de recibir un beneficio a nombre propio o de familiares, con el fin de lograr la vinculación a la planta de personal.	12	Baja	40%	La evaluación tiene de 1 a 5 criterios afirmativos	Moderado	60%	Moderado	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios designados deberán seguir el protocolo de declaratoria de Conflicto de Interes en los procesos de verificación de requisitos mínimos de cada ingreso que se realice, para establecer una ruta de acción frente a los posibles casos que se presenten	El Coordinador del Grupo de Talento Humano designará una segunda revisión de un abogado del grupo en las verificaciones de requisitos mínimos para minimizar el riesgo de error u omisiones
Actualizar la información de las novedades de los empleos de la planta de personal del MADR	Proceso	Corrupción	Con el fin de recibir beneficios por cubrir a un directivo y guardar silencio cuando dentro del proceso de vinculación se observe documentación de estudios o experiencia que no cumpla con los criterios de autenticidad o veracidad.	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros, con el fin de recibir beneficios por cubrir a un directivo y guardar silencio cuando dentro del proceso de vinculación se observe documentación de estudios o experiencia que no cumpla con los criterios de autenticidad o veracidad.	12	Baja	40%	La evaluación tiene de 1 a 5 criterios afirmativos	Moderado	60%	Moderado	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios designados deberán aplicar el código de ética de la Entidad en cada actividad que desarrollen, para evitar que se presenten este tipo de actuaciones y reportar los casos que se presenten	El Coordinador del Grupo de Talento Humano designará una segunda revisión de un abogado del grupo en las verificaciones de requisitos mínimos para minimizar el riesgo de error u omisiones

7. CONCLUSIONES

- El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural presentó el código de integridad en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el cual fue aprobado mediante el acta No. 1 del 22 de mayo del 2019 e implementado a través de la publicación en el Sistema de Gestión de Calidad el 22 de mayo de 2019.

- El Grupo de Talento Humano viene desarrollando actividades, 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 OCI evidenció que, de acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, el 72% de los servidores públicos dieron cumplimiento a los términos establecidos por la ley en las declaraciones de Bienes de rentas y conflictos de intereses, quedando el 8% con extemporaneidad y el 20% por revisar.

- El Grupo de Talento Humano cuenta con un indicador de gestión cuyo objetivo es medir la capacidad de cumplimiento de las actividades de capacitación de funcionarios donde se incluyen las capacitaciones que se brindan a los colaboradores del Código de Integridad, entre otras.

- No se encuentra incluida dentro del Plan de Acción Institucional, la estrategia de la política de integridad que comprende acciones del código de integridad y la gestión del conflicto de interés.

- El Grupo de Talento Humano cuenta con un borrador del procedimiento para la identificación y declaración de conflictos de interés, el cual se encuentra en ajustes y posteriormente será remitido al Grupo del SIG para su publicación,

- Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño la conformación de la mesa de trabajo de Integridad y conflicto de intereses.

8. RECOMENDACIONES

- Incorporar dentro del Plan Anual Institucional, la estrategia de la política de integridad que comprende acciones del código de integridad y la gestión del conflicto de interés, actividad que se realizará en conjunto con el Grupo de Control Interno Disciplinario.

- Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización, relacionadas con la política de integridad, Código de Integridad del Servicio Público y Gestiones Preventivas en Conflicto de Interés.

- Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de interés.

- Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de interés a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

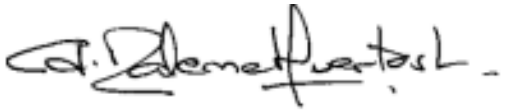
- Incluir el Código de Integridad, en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público de conformidad a lo señalado en la Ley 2016 de 2020.

- Implementar en conjunto con el Grupo de Control Interno Disciplinario acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de interés.

- Agilizar la estructuración del procedimiento para la identificación y declaración de conflictos de interés a fin de tener un lineamiento y así evitar que se generen posibles actos de corrupción.

- 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.

- Cumplir con los ítems relacionados y el cronograma del Plan Institucional de Capacitación con el ánimo de no dejar ningún tema sin abordar y así cumplir con las capacitaciones y el presupuesto asignado.

	Jefe Oficina de Control Interno Auditor líder	**Auditor Asignado**
Firma		
Nombre	Ana Marlenne Huertas López	Efraín Palacios Montaña