

ANEXO #1 PLAN DE ACCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD

Fase / Actividad	Acciones Específicas Requeridas	Responsable	Tiempo (Meses)
1. CONSTRUCCIÓN (Actualización)	Revisión y Ajuste Normativo: Integrar la Ley 2195/2022 y el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP). Revisar si los 5 valores actuales cubren los riesgos de corrupción detectados en el mapa de riesgos.	Planeación estratégica / Gestión de calidad	Mes 1-2
2. CONSTRUCCIÓN (Validación)	Talleres de Co-creación: Realizar 1 mesa de trabajo con entrenadores, administrativos y contratistas para identificar "Dilemas Éticos" propios del deporte en Cajicá.	Comité de Gestión y Desempeño	Mes 2
3. EJECUCIÓN (Lanzamiento)	Acto Simbólico de Firma: Jornada donde el director y el equipo firman el "Compromiso por el Deporte Íntegro". Publicación en carteleras y web.	Dirección General	Mes 3
4. EJECUCIÓN (Apropiación)	Campaña "Entrena con Integridad": 2 talleres lúdicos (uno por semestre) sobre honestidad y justicia en el uso de escenarios deportivos y contratación.	Gestión humana, planeación estratégica, gestión de calidad y Comunicaciones	Mes 4 - 10
5. SEGUIMIENTO (Monitoreo)	Reporte de Gestores: Los líderes de área informan mensualmente si hubo consultas sobre ética o conflictos de interés.	Gestores de Integridad (Designados)	Mensual (Mes 3-12)
6. EVALUACIÓN (Percepción)	Encuesta de Clima de Integridad: Medir si el personal conoce el	Planeación estratégica	Mes 6 y Mes 11

Fase / Actividad	Acciones Específicas Requeridas	Responsable	Tiempo (Meses)
	código y si confía en los canales de denuncia.		
7. VERIFICACIÓN (Auditoría)	Auditoría de Cumplimiento: Revisar evidencias de socialización y respuesta a posibles denuncias. Informe de Auditoría Interna.	Control Interno	Mes 10
8. PLAN DE MEJORA	Ajuste de Estrategia: Con base en el FURAG y la auditoría, proponer cambios para el siguiente ciclo.	Comité de Gestión y Desempeño	Mes 12

Detalle de la actividad por componente

A. Construcción de la Política (El "Qué")

- **Actividad:** Actualización del Código de Integridad.
- **Forma de cumplimiento:** Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobando la actualización del manual.

B. Ejecución y Socialización (El "Cómo")

- **Actividad:** Capacitación y sensibilización.
- **Requerimiento:** El 100% de los contratistas (OPS) deben certificar el curso virtual de Integridad de la Función Pública.
- **Forma de cumplimiento:** Certificados de capacitación en la carpeta digital de cada contratista

C. Seguimiento y Evaluación (El "Cuánto")

- **Actividad:** Medición de indicadores de impacto.
- **Requerimiento:** El seguimiento debe ser parte del **Tablero de Control del MIPG**.
- **Forma de cumplimiento:** Un reporte semestral que diga: "Se realizaron X actividades, impactando al X% de la población, con un nivel de satisfacción de X".

D. Plan de Mejora y Verificación (El "Mejorar")

- **Actividad:** Cierre de brechas.
- **Requerimiento:** Si en la evaluación se detecta que los entrenadores no conocen cómo declarar un conflicto de interés, el plan de mejora debe obligar a una capacitación técnica específica sobre ese punto.
- **Forma de cumplimiento:** Documento de Plan de Mejoramiento Institucional suscrito ante Control Interno.

Modelo de Evaluación de la Política de Integridad

El modelo de evaluación no debe limitarse a verificar si se hizo una charla. Debe medir la **Apropiación Cultural**. Propongo un modelo basado en el **Ciclo de Valor de la Integridad**:

A. Evaluación de Gestión (Corto Plazo - Trimestral)

Mide el cumplimiento de las tareas programadas. Es de carácter administrativo.

- **Instrumento:** Tablero de control de actividades.
- **Qué mide:** ¿Se ejecutaron los talleres? ¿Se actualizó el código?

B. Evaluación de Resultados (Mediano Plazo - Semestral)

Mide el alcance de las acciones de formación y sensibilización.

- **Instrumento:** Pruebas de conocimiento post-capacitación y reportes del FURAG.
- **Qué mide:** ¿El personal sabe qué es un conflicto de interés? ¿Saben cómo denunciar?

Diseño del Indicador de Impacto

Un error común es medir solo "asistencia". El indicador de impacto debe medir la **efectividad de la política**.

Nombre del Indicador: Índice de Apropiación de la Integridad Institucional (IAII)

Fórmula:

$$IAII = (K \times 0.30) + (P \times 0.40) + (C \times 0.30)$$

Donde:

- **K (Conocimiento - 30%):** % de servidores y contratistas que aprueban la evaluación de conocimientos sobre el Código de Integridad con más de 80/100.
- **P (Percepción - 40%):** Puntaje obtenido en la encuesta anual de "Clima de Integridad" (donde se pregunta si el líder actúa con ejemplo, si hay transparencia en procesos, etc.).
- **C (Cumplimiento/Conducta - 30%):** % de cumplimiento en la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas y Conflictos de Interés en los tiempos legales.

Meta sugerida: > 85% para considerar una política "Exitosa".

Actividades Puntuales a Desarrollar

Para que este plan sea ejecutable en el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, las actividades deben estar alineadas con la misionalidad deportiva:

Actividad Puntual	Descripción Detallada	Meta de Impacto
1. Actualización Normativa del Código	Revisar el documento actual para incluir la Ley 2195 de 2022 y el régimen de Conflictos de Intereses . Debe ser aprobado por resolución de la Dirección.	Contar con un marco legal vigente a 2026.
2. Maratón de la Integridad (Inducción)	Jornada lúdica de re-inducción donde todos los contratistas (entrenadores y monitores) deben certificar el curso virtual de Integridad de la Función Pública.	100% de contratistas certificados.

Actividad Puntual	Descripción Detallada	Meta de Impacto
3. Taller "El VAR de la Ética"	Talleres presenciales basados en casos reales del deporte (ej. favoritismos en cupos, cobros indebidos, uso de bienes públicos para fines privados).	Identificar 5 dilemas éticos recurrentes para guías de bolsillo.

Cronograma y Seguimiento

1. **Mes 1:** Actualización jurídica y aprobación del nuevo código.
2. **Mes 2:** Lanzamiento y maratón de certificados (DAFP).
3. **Mes 3-9:** Talleres de dilemas éticos y campañas de comunicación.
4. **Mes 10:** Auditoría de cumplimiento por parte de **Control Interno**.
5. **Mes 11:** Aplicación de la encuesta de percepción e indicadores de impacto.
6. **Mes 12:** Presentación de informe de gestión al Comité de Desempeño y ajustes para el año siguiente.

Taller Paso a Paso: "El VAR de la Integridad" (Dilemas Éticos)

Este taller utiliza la analogía del VAR (Video Assistant Referee) para analizar jugadas dudosas en la gestión pública.

- **Objetivo:** Desarrollar la capacidad de los servidores y contratistas para identificar y resolver situaciones que pongan en riesgo la integridad.
- **Duración:** 2 horas.
- **Población:** Administrativos, entrenadores y monitores.

Pasos del Taller:

1. **Apertura: El Calentamiento (15 min):** Dinámica de "Mitos y Realidades". Se lanzan frases como: "Si un padre de familia me regala una sudadera por entrenar bien a su hijo, no es corrupción". Los asistentes se mueven a un lado del salón si creen que es ético o al otro si no lo es.
2. **Presentación del Marco (15 min):** Breve recordatorio de los 5 valores del Código de Integridad del IMDR (Honestidad, Respeto, Compromiso, Justicia y Diligencia).
3. **Análisis de "Jugadas" - Dilemas Éticos (60 min):** Se divide al grupo en equipos. A cada uno se le entrega un caso real del sector deporte:
 - **Caso A (El Favoritismo):** Un concejal pide un cupo prioritario en la escuela de formación para un ahijado, saltándose la lista de espera.
 - **Caso B (Uso de Bienes):** Un monitor usa el estadio el domingo para dar clases particulares cobrando por fuera de la entidad.
 - **Caso C (Información Privilegiada):** Un funcionario le avisa a un amigo los pliegos de una licitación de implementos deportivos antes de que se publiquen.

4. **Revisión del VAR (20 min):** Cada grupo expone su solución basándose en el Código de Integridad. El moderador (tú como asesor) da el "veredicto" según la norma (MIPG y Ley 2195 de 2022).
5. **Cierre: El Compromiso (10 min):** Cada participante escribe en un balón de papel un compromiso personal de integridad para su área.

Encuesta de Percepción de Integridad

Esta encuesta debe aplicarse semestralmente de forma anónima (puedes usar Google Forms o Microsoft Forms).

Preguntas Clave (Escala de 1 a 5):

1. ¿Conoce usted los 5 valores del Código de Integridad del IMDR?
2. ¿Considera que sus jefes inmediatos actúan con el ejemplo en términos de honestidad?
3. ¿Sabe usted qué canales utilizar para denunciar un acto de corrupción o falta ética en la entidad?
4. ¿Se siente seguro/a denunciando una irregularidad sin temor a represalias?
5. ¿Ha visto situaciones en el último año donde se hayan favorecido personas por amiguismo en la asignación de recursos o escenarios? (Pregunta de control).
6. ¿Cree que las capacitaciones de integridad le han servido para su labor diaria?

Indicadores de Impacto (Fichas Técnicas)

Para cumplir con el seguimiento que pide el MIPG, utilizaremos estos dos indicadores:

Indicador 1: Índice de Conocimiento y Apropiación (ICA)

- **Objetivo:** Medir qué tanto sabe el personal sobre la política.
- **Fórmula:** (Número de servidores con evaluación aprobada / Total de servidores evaluados) x 100.
- **Meta:** 90%.
- **Periodicidad:** Semestral.

Indicador 2: Índice de Gestión de Conflictos de Interés (IGCI)

- **Objetivo:** Verificar la transparencia proactiva.
- **Fórmula:** (Número de declaraciones de conflicto de interés publicadas / Total de personas obligadas a declarar) x 100.
- **Meta:** 100%.
- **Periodicidad:** Anual (o según vinculación).

Indicador 3: Eficacia de la Socialización

- **Objetivo:** Medir el alcance de la campaña de comunicación.
- **Fórmula:** (Número de personas que reportan haber visto la campaña / Total de encuestados) x 100.
- **Meta:** 80%.