



PROCESO: TALENTO HUMANO

POLITICA DE INTEGRIDAD



POLITICA DE INTEGRIDAD

ALCALDIA MUNICIPAL DE PUERTO BOYACÁ, BOYACÁ.
PUERTO BOYACÁ PRIMERO

SECRETARIA GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
OFICINA DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2021 – 2023



PROCESO: TALENTO HUMANO

POLITICA DE INTEGRIDAD



PRESENTACIÓN

“La integridad pública se refiere al constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público” (OCDE, 2016).

La Nación ha avanzado decididamente en la generación de políticas públicas que fomenten la integridad en el servicio público. Atendiendo dicho llamado y asumiendo este importante compromiso, la Administración Municipal Puerto Boyacá Primero se suma a este propósito mediante la adopción de la Política de Integridad.

Esta Política está fundamentada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cuál desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran para nuestro Municipio, deben contribuir con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas trazadas y a garantizar los derechos y a responder los requerimientos de los ciudadanos.

Por ello, el trabajo de implementación de la misma, los involucra de manera directa. Asimismo, el desarrollo de esta política tiene como objetivo *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la Alcaldía Municipal de Puerto Boyacá”*.

Para ello, el Código de Integridad la apropiación de los valores, la identificación y declaración de conflictos de intereses, se convierten en herramientas esenciales para la implementación de la Política de Integridad.

¡En Puerto Boyacá, los servidores íntegros somos más!



PROCESO: TALENTO HUMANO

POLITICA DE INTEGRIDAD



MARCO NORMATIVO

La Constitución Política estableció el marco en el cual se debe desarrollar la normatividad colombiana en materia de transparencia, integridad y prevención de la corrupción. Así mismo, el texto define que Colombia es un Estado Social de Derecho, y por ende que prevalece el interés general sobre el particular.

NORMA	DESCRIPCIÓN
<p>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.</p>	<p>Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4)</p>
<p>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.</p>	<p>Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.</p>
<p>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</p>	<p>Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.</p>
<p>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”.</p>	<p>Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.</p>
<p>CONPES 167/13 Estrategia Nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción</p>	<p>Este documento presenta el componente principal de la Política Pública Integral Anticorrupción (PPIA). Este contiene los elementos de política que están directamente relacionados con la gestión de la lucha contra la corrupción en el ámbito nacional; Si bien el documento Conpes no incluye acciones específicas que sean responsabilidad de las entidades territoriales, sí contiene acciones no solo de impacto territorial, sino orientadas a facilitar la gestión en el nivel regional y local.</p>



PROCESO: TALENTO HUMANO

POLITICA DE INTEGRIDAD



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

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.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer la Política de Integridad como una herramienta orientada a mejorar la prestación de bienes y servicios y al aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad, mediante el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad, transparencia y excelencia en el servicio, como motores de la generación de resultados de la Alcaldía Municipal de Puerto Boyacá

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública.
- Adoptar y socializar el Código de Integridad y promover la apropiación de los valores por parte de los servidores del Municipio.
- Implementar un procedimiento para la identificación y declaración de conflicto de intereses
- Promover capacitaciones, jornadas de reflexión, campañas comunicacionales para que los servidores tengan un contacto vivencial con la Política y Código de Integridad de tal manera que surjan en ellos reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que conduzcan a cambios positivos en su comportamiento.
- Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.



PROCESO: TALENTO HUMANO

POLITICA DE INTEGRIDAD

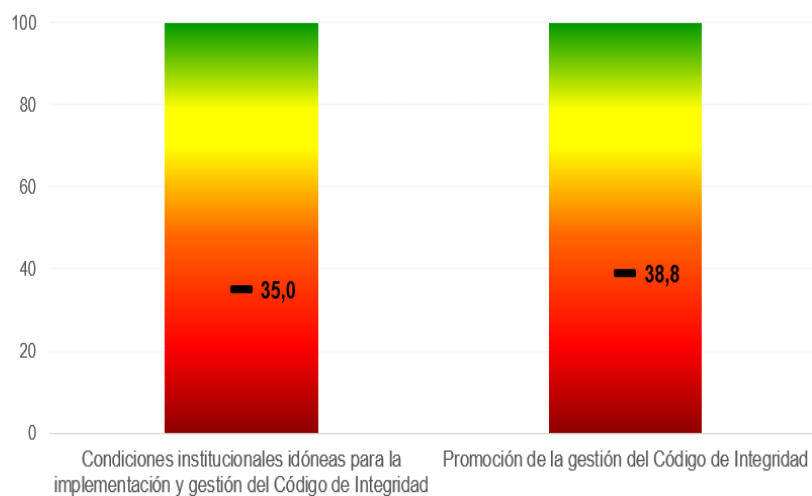
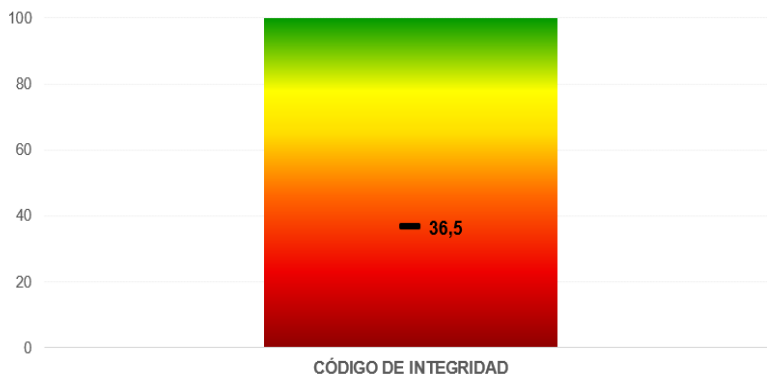


AUTODIAGNOSTICO



modelo integrado
de planeación
y gestión

RESULTADOS CÓDIGO DE INTEGRIDAD





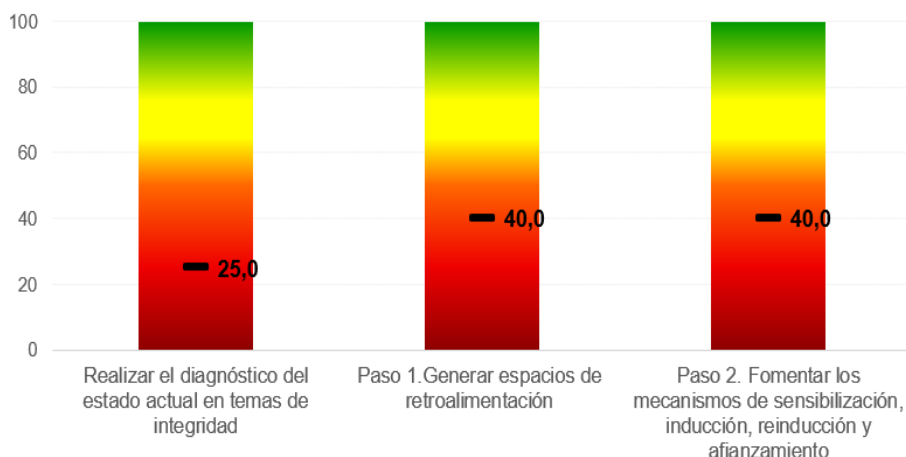
PROCESO: TALENTO HUMANO

POLITICA DE INTEGRIDAD



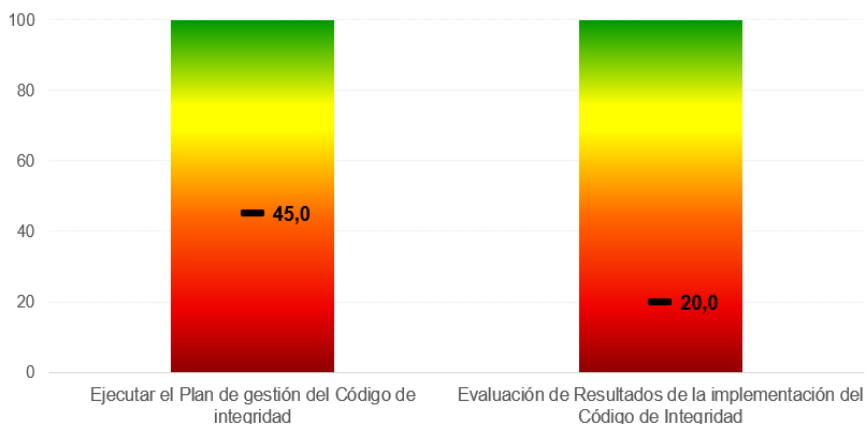
Categorías del componente 1:

Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



Categorías del componente 2

Promoción de la gestión del Código de Integridad



PLAN DE ACCIÓN

Con el propósito de avanzar en el compromiso de Buen gobierno de la Administración Municipal Puerto Boyacá Primero y con ello promover una gestión ética y la apropiación de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la Administración Municipal, se propone el siguiente plan de acción, fundamentado en los resultados del Autodiagnóstico de Integridad previamente expuestos.



PROCESO: TALENTO HUMANO

POLITICA DE INTEGRIDAD



COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA
<p>Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad</p>	<p>Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad</p>	<p>A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.</p>	<p>40</p>	<p>Documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad</p>
		<p>Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.</p>	<p>20</p>	<p>Implementación de la Política de Integridad</p>
		<p>Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.</p>	<p>20</p>	<p>Diseñar herramienta de evaluación</p>
		<p>Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.</p>	<p>20</p>	<p>Jornada o informes de Socialización</p>
	<p>Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.</p>	<p>Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.</p>	<p>40</p>	<p>Implementación de la Política de Integridad</p>
		<p>Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.</p>	<p>40</p>	<p>Diseñar herramienta de evaluación</p>



PROCESO: TALENTO HUMANO

POLITICA DE INTEGRIDAD



<p>Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reintucción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.</p>	<p>Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.</p>	60	Implementación de la Política de Integridad	
	<p>Definir las estrategias para la inducción o reintucción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.</p>	80	Incluir en la Inducción y Reintucción	
	<p>Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad</p>	20	Presupuesto de talento Humano y Control Interno.	
	<p>Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.</p>	20	Diseñar Cronograma	
	<p>Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana</p>	40	Incluir en el Código de Integridad	
	<p>Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.</p>	20	Incluir en el diseño e Implementación de la Política de Integridad	
<p>Promoción de la gestión del Código de Integridad</p>	<p>Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad</p>	<p>Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.</p>	40	Jornada de Socialización
		<p>Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.</p>	40	Incluir en el diseño e Implementación de la Política de Integridad
		<p>Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.</p>	70	Capacitaciones de lenguaje claro, Curso Virtual Integridad



PROCESO: TALENTO HUMANO

POLITICA DE INTEGRIDAD



		Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	40	Desarrollar con comunicaciones y sistemas.
		Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	40	Evaluación post jornada de socialización
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	40	Al comité de gestión de desempeño incluir en el informe anual.
	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración: 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	20	Incluir indicadores de evaluación y seguimiento en el plan de gestión de integridad
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	20	Realizar informe con soportes de las actividades realizadas



PROCESO: TALENTO HUMANO

POLITICA DE INTEGRIDAD





RESPONSABLES

- 1. Oficina de Talento Humano.** Liderar el proceso de implementación de la política de Integridad y de las herramientas adyacentes a la misma; procurando un ambiente de motivación e interiorización de la cultura de la legalidad.
- 2. Comité de Gestión y Desempeño.** Hacer seguimiento y requerir informes respecto al cumplimiento de los indicadores y objetivos de la política e implementación de las acciones definidas en el plan.
- 3. Control Interno.** Hacer seguimiento a la implementación, presentar al comité de gestión y desempeño los avances, hallazgos, proponer oportunidades de mejora, documentar las lecciones aprendidas.
- 4. Secretaria General y de Servicios Administrativos.** Velar por el cumplimiento de la política de integridad, apoyar con liderazgo activo a la oficina de Talento Humano para generar esta cultura de la integridad, transparencia y excelente servicio.
- 5. Gestores de Integridad** Los /las Gestores /as de Integridad son servidores de la Alcaldía de Puerto Boyacá, cuya misión es apoyar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la Administración Municipal.

Los/as Gestores/as de Integridad se postularán de forma voluntaria. El grupo de trabajo de integridad encabezado por la oficina de Talento Humano deberá verificar que el/la Gestor/a propuesto/a cumpla con el perfil definido en la presente política:

Para ser Gestor/a de Integridad se requiere:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
2. Actitud de servicio
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad institucional.
4. Aptitud para trabajar en equipo
5. Interés en el tema de integridad y disposición para fortalecer sus competencias en este tema.

	PROCESO: TALENTO HUMANO	
	POLITICA DE INTEGRIDAD	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

El sistema de seguimiento y medición de la Política y Código de Integridad es un instrumento que permite conocer el grado de apropiación en las entidades públicas. La Alcaldía Municipal de Puerto Boyacá, empleará dos instrumentos:

1. **FURAG:** Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG la herramienta en línea que nos permite capturar, monitorear y evaluar nuestra gestión y desempeño en el marco e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
2. **Encuestas o Entrevistas:** Mecanismo de recolección de información en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación de la Política y Código de Integridad.

Elaboró: Laura Y. Suárez Rodríguez
Profesional de Bienestar Social
Revisó: Yudy Andrade Rubiano
Asesor de Control Interno
Aprobó: Fredy José Blanco Portillo
Secretario General y de Servicios Administrativos