INFORME PARA LA IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUENAS PRÁCTICAS

CONCEJO
MUNICIPAL DE PASTO

CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO

INFORME PARA LA IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUENAS PRÁCTICAS

SANDRA ARGOTE JARAMILLO

CONTROL INTERNO

PASTO NARIÑO

2022

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN

CÓDIGO DE INTEGRIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO

NORMATIVIDAD VIGENTE

- **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.

  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)

- **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.

  Esta norma establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.

- **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.

  Esta Ley 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.

- **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".

  Este Decreto 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.

- **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.

  A través de este Decreto se 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.

  Este Decreto adopta los valores del Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) para la Administración, establece la obligatoriedad de desarrollar unPlan de Gestión de la Integridad e incluirlo al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como iniciativa adicional creando los "Gestores de Integridad"."

1. CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Para la Construcción del Plan de Integridad en las Entidad se debe establecer con el LINEAMIENTO GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA FUNCION PUBLICA, cuyos objetivos son los siguientes:

OBJETIVO PRINCIPAL

Establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan a las entidades y organismos distritales fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos en las entidades públicas distritales.

OBJETIVOS

- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motordel cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valoresdel servicio público.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas distritales.

Con base en este lineamiento cada una de las Entidad debió efectuarcualquiera de las siguientes acciones:

1. Armonización entre el Ideario o Código de Ética y el Código de Integridad del ServicioPúblico, siempre y cuando se tuviera en la entidad Distrital el Ideario o Código de Ética.

2. Desarrollo e Implementación del Código de Integridad del Servidor Público si no secontaba con un Ideario o Código de Ética.

1.1. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

1.1.1 FORMALIZACIÓN Y ADOPCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El concejo del Municipio de Pasto, acogió los siguientes valores del Código de Integridad, como una línea de acción cotidiana para los servidores públicos:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

Así mismo, esta Resolución estableció que los valores del Código de Integridad del Servicio Público, serán asumidos y cumplidos de manera consiente y responsable por todos(as) los(as) públicos(as) de la Entidad en todos los niveles de la organización.

Por otro lado, por medio de la misma se estableció que dentro del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, se incluirá el Plan de Gestión de Integridad como componente adicional que contribuyaa combatir y prevenir la corrupción en el sector público.

Finalmente, definió que el área de Talento Humano sería la líder en la formulación, ejecución, evaluación y seguimiento de los Planes de Integridad y como apoyo a esta gestión al equipo de Gestores de Integridad.

1.1.2. GESTORES DE INTEGRIDAD

El grupo estará conformado por cuatro (4) servidores públicos de la Entidad, quienes representan cada una de las dependencias de la Entidad.

El objetivo principal de este grupo, es el de liderar la sensibilización y motivación dentro de los servidores para el arraigo de la cultura ética y de servicio en las prácticas cotidianas de la corporación.

1.1.3. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

Para el año 2022 se diseñó el plan de Implementación del Código de Integridad de conformidad con el lineamiento de la entidad, el cual se incluyó como un componente adicional del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano:

1. Subcomponente	2. Actividad		3. Meta o producto	Área Responsable	5. Fecha Programada
1. Diagnóstico	1.1	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	1 Documento que identifique las debilidades y fortalezas de la Implementación del Código de Integridad	Presidencia Asesor Jurídico Interno Secretario General Control Interno	28/02/2022
	1.2.	Diagnosticar, a través de encuestas si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Encuestas	Presidencia Asesor Jurídico Interno Secretario General Control Interno	29/02/2022
	2.1	Determinar las actividades de implementación del Código de Integridad que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	Plan de acción de implementación	Presidencia Asesor Jurídico Interno Secretario General Control Interno	30/03/2022
	2.2.	Implementar lasactividades	Evidencias de implementación	Presidencia Asesor Jurídico Interno Secretario General Control Interno	1 de abril a 30 de noviembre de 2022

2. Implementación	2.3	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.	Encuestas	Presidencia Asesor Jurídico Interno Secretario General Control Interno	2 de abril a 30 de noviembre de 2022
	2.4	Divulgar las actividades del Código de integridad por distintoscanales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	Divulgación de actividades de código de integridad paralograr la participación activa de los servidores públicos	Presidencia Asesor Jurídico Interno Secretario General Control Interno	1 de abril a 30 de noviembre de 2022
3. Seguimientoy Evaluación	3.1	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. Grupos de intercambio.	1 Documento de buenas prácticas de la entidad	Presidencia Asesor Jurídico Interno Secretario General Control Interno	31/12/2022
	3.2	Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.			
	3.3	Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad y/o las buenas prácticas	Socialización de los resultados de implementación de código de integridad y/o buenas prácticas	Presidencia Asesor Jurídico Interno Secretario General Control Interno	31/12/2022

1.1.2.1. SEGUIMIENTO PLAN DE IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

En el siguiente cuadro se realiza el seguimiento a la implementación del Código de Integridad, encontrándose que con la elaboración del presente documento y su publicación se cumple al 100% cada una de las actividades definidas:

1. Subcomponente	2. Actividad		Avance/Evidencia
1. Diagnóstico	1.1	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	Se evidencia informe FURAG Año 2021
	1.2 .	Diagnosticar, a través de encuestas si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Se realizó diplomado de Código de Integridad, en la página de la Función Pública 2022 y cada administrativo y contratista contesto la encuesta
2. Implementación	2.1	Determinar las actividades de implementación del Código de Integridad que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	Se realizó en el año 2022 capacitaciones por parte del equipo del Presidente Andrés Meneses, talleres que mejoran la convivencia con la adopción de valores personal y éticos en el trabajo adoptar los la página de la Entidad
	2.2	Implementar las actividades	Socialización de los valores de la Entidad y el Código de Integridad.
	2.3	Construir un mecanismo de recolección de información(Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a lasobservaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	Se realizó en el año 2022 capacitaciones por parte del equipo del Presidente Andrés Meneses, talleres que mejoran la convivencia con la adopción de valores personal y éticos en el trabajo adoptar los la página de la Entidad.
	2.4	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.	Se realizó socialización de los valores de integridad
3. Seguimiento y Evaluación	3.1	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 conlos temas del Código.	Se realizó en el año 2022 capacitaciones por parte del equipo del Presidente Andrés Meneses, talleres que mejoran la convivencia con la adopción de valores personal y éticos en el trabajo adoptar los la página de la Entidad.
	3.2	Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	
	3.3	Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad y/o las buenas prácticas	La socialización de este informe se realiza en conjunto con su elaboración.

1.1.2.2. DIAGNOSTICO

El subcomponente 1 del Plan de Integridad estableció la realización de dos acciones, a saber:

1.1. A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades yfortalezas de la implementación del Código de Integridad.

Se desarrolló en el mes de febrero de 2021 el Informe FURAG Año 2021, el cual en el componente 3.2 Integridad estableció que la Entidad cuenta con mecanismos para gestionar el cumplimiento de la política de integridad por parte de los servidores, así como además se implementa estrategias para socializar y apropiar el Código de Integridad y mejora la implementación del Código a partir del análisis de la apropiación y las recomendaciones por parte de los servidores.

Así mismo, reportó que la Entidad tiene implementados canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y conflictos de intereses.

Por otro lado, en el punto 44 del componente 3.2 se estipuló que la Entidad no desarrollaba ninguna de las opciones del FURAG para la implementación de estrategias para identificar y declarar conflictos de interés, lo cual puede ser incorporado para el Plan 2022.

Adicionalmente, en el punto 19 del componente 3.1 Gestión Estratégica de Talento Humano se estipuló que en la planeación estratégica del área se incorpora la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores, así como en el punto 35 se identificó que la entidad viene desarrollando jornadas de capacitación y/o divulgación del Código de Integridad.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

En la corporación se pudo evidenciar que los funcionarios públicos, administrativos y contratistas de la corporación trabajan con los valores de ética, honestidad, respeto, que se debe implementar y realizar los respectivos seguimientos del Código de Integridad de acuerdo al MIPG.

SANDRA ARGOTE JARAMILLO

CONTROL INTERNO

CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO