

<b>NOMBRE DEL INFORME:</b>	<b>FECHA DEL INFORME:</b>
INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE INTEGRIDAD	ENERO 27 DE 2023
<b>PERIODO DE SEGUIMIENTO:</b>	<b>PROCESO:</b>
ENERO 01 A DICIEMBRE 30 DEL AÑO 2023	GESTIÓN ADMINISTRATIVA

<b>OBJETIVO</b>	Evaluar Código de Integridad
<b>MARCO NORMATIVO</b>	LEY 2016 DE 2020

### DESARROLLO DEL INFORME

#### INFORME SEGUIMIENTO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Adoptado mediante el sistema integrado de Gestión.

La Ley 2016 de 2020, adoptó el código de integridad del servidor público colombiano, el cual debe ser implementado por todas las entidades públicas del Estado, entendiéndose por implementación la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.

La Política de Integridad desarrollada a través del Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, y se encuentra enlazada a la Dimensión de talento humano y la Dimensión de direccionamiento estratégico.

El Departamento Administrativo de la Función Pública y de acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 2, establece que el Código de Integridad del Servidor Público, debe concebirse como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores, contemplando las siguientes características:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el código de integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experimental de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- Adoptar y apropiar el Código de integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”)

La Entidad, dentro de su Código de Integridad, estableció y adoptó el siguiente compromiso de integridad:

- *“Declaraciones de los servidores públicos del Área Metropolitana Centro Occidente: Como Servidores Públicos y Contratistas del ÁREA METROPOLITANA DEL CENTRO OCCIDENTE, voluntaria y solidariamente es NUESTRO COMPROMISO acoger el presente Código de Ética, como guía de nuestras actuaciones, las cuales orientaremos hacia el bien común, coherentes con la responsabilidad social que tiene la institución y por encima de cualquier interés personal o de grupo”.*
- *“El Código de Integridad, nos permitirá tener unidad de criterio, identificarnos con sus preceptos y unirnos en torno a él para lograr la satisfacción de nuestros usuarios y el logro de nuestros objetivos sociales y metas institucionales NUESTRO COMPROMISO también es, acatarlo, respetarlo, difundirlo y defenderlo de todo lo que pueda atentar contra su inapreciable valor”.*

*¿Cómo atendemos a nuestros usuarios?*

- *Brindándole un trato amable y cortés*
- *Respetando sus derechos*
- *Comprendiendo sus necesidades y expectativas*
- *Resolviendo sus inquietudes*
- *Informándole oportuna y claramente*
- *Prestándole un servicio con dedicación, calidez y diligencia.*
- *Informando con claridad.*

Los informes de evaluación del desempeño institucional del FURAG, en los tres (3) últimos años evaluados, arrojó los siguientes resultados:

Vigencia 2019: 70.4

Vigencia 2020: 63.4

Vigencia 2021: 66.3

Se evidencia altibajos en el desarrollo de esta política, en razón a que no se cuenta con los recursos económicos necesarios para el desarrollo de las actividades de este proceso y a su vez se tiene rotación de los contratistas.

**De acuerdo al Sistema de Control Interno de la Entidad, se realizó validación de las actividades del componente ambiente de control:**

- 1. Análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre los servidores de la entidad, u otros temas relacionados:**

El Proceso de Gestión administrativa ha realizado actividades de socialización y fortalecimiento de los valores, contando con la participación de los funcionarios y contratistas del Área Metropolitana Centro Occidente.

Para la vigencia 2022, en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno se hace socialización de los informes de seguimiento semestral, con el fin de tomar las acciones pertinentes, informes que son publicados en la página web de la Entidad. Es importante resaltar que no se recibieron reclamos o denuncias por prestación del servicio al usuario.

Se hizo seguimiento al Comité Convivencia y se estableció que la vigencia 2022 se no se presentaron quejas por ausentismo, ni acoso laboral; tampoco se realizaron traslados o rotación de personal.

Se valida los documentos adoptados por parte del Proceso de Gestión Administrativa, enfocados al cumplimiento del código de Integridad, para lo cual se realizan actividades de acuerdo al plan de trabajo de la vigencia 2022.

Se hizo seguimiento actividades de inducción y reintroducción a los funcionarios y contratistas de la Entidad, realizados durante la vigencia 2022. Igualmente se participó de estas charlas por parte de la oficina de Control Interno.

Se hizo seguimiento actividades adelantadas en el año 2022, por el Proceso de Gestión Administrativa para fortalecer los valores adoptados en la Entidad, siendo socializados por medio de correo electrónico y charlas realizadas por la oficina de Gestión Administrativa, donde se evidencio los valores trabajados durante el año, información que fue enviada por medio de correo institucional.

Se evidenciaron actividades informativas y de sensibilización a los funcionarios y contratistas, con el apoyo de la ARL Positiva, adelantadas en la vigencia 2022

Se llevó a cabo un seguimiento a lo dispuesto en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, donde se determinó la necesidad de estructurar el código de integridad siguiendo la metodología de Función Pública, para ello se delegó como responsable del mismo al Secretario General.

Se hizo seguimiento a los ejercicios lúdicos y participativos para la construcción de los cinco (5) valores institucionales: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, cada mes se hacen campañas de interiorizan de los mismos al personal de la entidad, teniendo como evidencia el compromiso de los funcionarios con el horario laboral, una reducción del ausentismo laboral.

Se verificó que se aplica la encuesta de ambiente laboral, la cual arrojó las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- Se evidenció necesidad de valoración, participación y reconocimiento de las funciones y roles desarrolladas por los funcionarios dentro del Área Metropolitana Centro Occidente
- Se denotó carga laboral en algunas dependencias acuñado a horas extras permanentes en el desarrollo de sus funciones
- Se evidenció obsolescencia en los equipos y utensilios de trabajo de algunos funcionarios.
- Se evidenció desconocimiento frente a situaciones de emergencia o canales de comunicación con comités.

## **2. Mecanismos para el manejo de conflictos de interés.**

Se verificó y estableció que en la vigencia 2022, no se recibieron denuncias por prestación del servicio al usuario, relacionadas con conflicto de intereses.

Se verificó que dentro de los documentos requisitos para la contratación, se incluyera y exigiera la declaración juramentada de inhabilidades e incompatibilidades.

Se verificó que los niveles de los riesgos de corrupción no hayan cambiado desfavorablemente, por deficiencia en los controles o por materialización de hechos de corrupción, relacionados específicamente por conflicto de intereses

### **3. Mecanismos frente a la detección y prevención del uso inadecuado de información privilegiada u otras situaciones que puedan implicar riesgos para la entidad.**

Se verifica que, cuando la Dirección de la entidad y las subdirecciones, realizan sus comités institucionales en donde se tiene comunicación directa con cada uno de los líderes de los procesos, y se hace énfasis en el adecuado manejo de la información sensible de la Entidad.

Se verifica que se apliquen las normas de gestión documental, en cuanto al manejo de los archivos de gestión, proceso control de documentos; igualmente, a la información relacionada con asuntos críticos y sensibles de la Entidad.

Se verificó que dentro de los documentos requisitos para la contratación, se incluyera y exigiera la declaración confidencialidad de la información y documentación de la Entidad.

La evaluación de las acciones transversales de integridad, mediante el monitoreo permanente de los riesgos de corrupción.

### **4. La evaluación de las acciones transversales de integridad, mediante el monitoreo permanente de los riesgos de corrupción:**

Se realizó seguimiento al mapa de riesgos de corrupción vigencia 2022, documento que se encuentra publicado en la página web.

Se verificó que los funcionarios responsables de las acciones y controles a implementar entregaron las evidencias del cumplimiento de las acciones descritas en el mapa de riesgos de corrupción.

En coordinación con las oficinas de Planeación se realizaron monitoreo y seguimiento al mapa de riesgos de corrupción con el fin de evitar la materialización de los mismos, informes que se entregaron a la Dirección y publicados en la página web del AMCO.

Se enviaron la Dirección los informes de seguimiento a los riesgos de corrupción, con el fin de tomar las acciones pertinentes en el caso que se requiera.

En los comités de Control Interno, se socializan los seguimientos de los mapas de riesgos.

#### **5. Análisis sobre viabilidad para el establecimiento de una línea de denuncia interna sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos al código de integridad:**

Se verificó que el Plan de Anticorrupción y Atención al Ciudadano de la vigencia 2022, fuera publicado en la página web

Verificó que los funcionarios responsables entregaran los seguimientos y evidencias de la ejecución de las actividades del PAAC. Información suministrada a la oficina de Planeación y validada por la oficina de Control Interno.

Se verificó que los informes de seguimiento del PAAC, fueran entregados oportunamente a la Dirección con el fin de tomar las acciones pertinentes en el caso que se requiera y estos son publicados en la página de la Entidad.



**Claudia Patricia Santofimio Loiza**

Asesora de Control Interno.