

NOMBRE DEL INFORME:	FECHA DEL INFORME:
INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD	FEBRERO 01 DE 2023
PERIODO DE SEGUIMIENTO:	PROCESO:
ENERO 01 A DICIEMBRE 30 DEL AÑO 2023	GESTIÓN ADMINISTRATIVA

OBJETIVO	Evaluar Código de Integridad
MARCO NORMATIVO	LEY 2016 DE 2020

INFORME SEGUIMIENTO ADOPCIÓN E IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La oficina Asesora de Control Interno, en cumplimiento de los roles y responsabilidades asignadas por la Ley 87 de 1993, y las actividades que dan cuenta de los cinco (5) roles definidos en el Decreto 648 de abril 19 de 2017, especialmente el Rol de Evaluación y Seguimiento, realizó seguimiento a la implementación de la Política de Integridad del Área Metropolitana Centro Occidente (AMCO), con la finalidad de, identificar fortalezas y debilidades que permitan agregar valor a la gestión institucional.

Este informe de seguimiento, se sustenta en la verificación de los criterios establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, específicamente en la Dimensión de Talento Humano, para determinar el cumplimiento del propósito de la Política de Integridad, la cual se centra, en 'desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento íntegro de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado"

INTRODUCCIÓN

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.

Sede Principal: Calle 25# 7-48, Unidad Administrativa El Lago, Pisos 2, 7, 10 y 14, Pereira.

Sede Catastro: Carrera 10# 17-55 Piso 3 Edificio Torre Central, Pereira.

Líneas de Atención: (606) 33565 35/Catastro: (606) 325 3133

PBX. 3356535-3357218/ **Página Web:** www.amco.gov.co

Pereira, Risaralda, Colombia

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”)

Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015 y de acuerdo con el Artículo 133 de la Ley 1573, el Grupo de Talento Humano del Área Metropolitana Centro Occidente (AMCO), implementó la Política de Integridad para promover las buenas prácticas con enfoque pedagógico y preventivo en los procesos de socialización, apropiación y mantenimiento del Código de Integridad, propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Por esta razón, el AMCO, mediante documento aprobado por el Sistema Integrado de Gestión, se adoptó el Código de Integridad en su cultura organizacional; instaurando cinco (5) valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Sede Principal: Calle 25# 7-48, Unidad Administrativa El Lago, Pisos 2, 7, 10 y 14, Pereira.

Sede Catastro: Carrera 10# 17-55 Piso 3 Edificio Torre Central, Pereira.

Líneas de Atención: (606) 33565 35/**Catastro:** (606) 325 3133

PBX. 3356535-3357218/ **Página Web:** www.amco.gov.co

Pereira, Risaralda, Colombia

OBJETIVO GENERAL

Verificar dentro del marco de los roles de la Oficina de Control Interno y en cumplimiento del Plan Anual de Auditoría, mediante seguimiento la apropiación de valores y principios por parte de los servidores públicos. De igual forma, validar la probabilidad de riesgos de situaciones de conflicto de intereses en la entidad.

ALCANCE

El alcance se define de acuerdo con las acciones para el fortalecimiento de la cultura ética y de integridad con que cuenta la entidad, y la consecución de la documentación que soporta los seguimientos efectuados a estas acciones, así como para el tema de conflicto de intereses, durante la vigencia de 2023. Revisión de documentos soporte obtenidos.

MARCO LEGAL

- Ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción.
- Estrategias para la construcción del plan anticorrupción y de atención al ciudadano versión 2 Presidencia de la Republica.
- Decreto Nacional 124 de 2016 Por el cual se sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".
- Plan Anticorrupción vigencia 2023

COMPROMISO INSTITUCIONAL

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 cuatro (4) últimos años evaluados, arrojó los siguientes resultados:

Vigencia 2019 : 70.4

Vigencia 2020 : 63.4

Vigencia 2021: 66.3

Vigencia 2022: 51.1. No se puede comparar con la vigencia 2022, debido al cambio de metodología por el FURAG. La evaluación de la dimensión de Talento Humano presenta un puntaje de 51,1, 8,3 puntos por debajo del promedio del grupo par, superando a las Áreas Metropolitanas de Valledupar y Bucaramanga.

El bajo puntaje en la política de integridad se debe a la calificación del Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público. También 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 apoyo.

RESULTADO DEL SEGUIMIENTO

Respecto a la pregunta formulada por el reporte FURAG: “el jefe de la Oficina de control Interno o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su Plan Anual de Auditorías, hace seguimiento a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos”, se debe considerar que es subjetivo, ya que depende más de un factor decisional, de una elección personal.

Sede Principal: Calle 25# 7-48, Unidad Administrativa El Lago, Pisos 2, 7, 10 y 14, Pereira.

Sede Catastro: Carrera 10# 17-55 Piso 3 Edificio Torre Central, Pereira.

Líneas de Atención: (606) 33565 35/Catastro: (606) 325 3133

PBX. 3356535-3357218/ Página Web: www.amco.gov.co

Pereira, Risaralda, Colombia

Además, el rol y ejercicio de la Oficina de Control Interno, está circunscripto a realizar seguimiento al cumplimiento de las acciones establecidas para el desarrollo, promoción y fortalecimiento de los componentes éticos y de integridad; es decir, los valores y principios de los servidores públicos del AMCO.

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 2023, 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 en la vigencia 2023, se no se presentaron quejas por ausentismo, ni acoso laboral; tampoco se realizaron traslados o alta 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 actividades de la vigencia 2023.

Se hizo seguimiento a las actividades de inducción y reinducción a los funcionarios y contratistas de la Entidad, realizados durante la vigencia 2023. Igualmente se participó de estas charlas por parte de la oficina de Control Interno.

Se hizo seguimiento actividades adelantadas en el año 2023, 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 evidenció 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 2023

Se hizo seguimiento a los ejercicios lúdicos y participativos para la construcción de los cinco (5) valores

Sede Principal: Calle 25# 7-48, Unidad Administrativa El Lago, Pisos 2, 7, 10 y 14, Pereira.

Sede Catastro: Carrera 10# 17-55 Piso 3 Edificio Torre Central, Pereira.

Líneas de Atención: (606) 33565 35/**Catastro:** (606) 325 3133

PBX. 3356535-3357218/ **Página Web:** www.amco.gov.co

Pereira, Risaralda, Colombia

institucionales: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, donde se realizaron campañas de interiorización 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 aplicó la encuesta de clima laboral, la cual arrojó los siguientes hallazgos, conclusiones y recomendaciones:

HALLAZGOS

- ***Los funcionarios en su mayoría sienten que el líder es quien marca los lineamientos de su trabajo y orden en la manera de ejecutarlos.***
- ***La mayoría de los funcionarios sienten que el líder los empuja a hacer mejor su trabajo***
- ***La mayoría de los funcionarios piensan que existe un buen clima laboral dentro de la empresa***
- ***La mayoría de los funcionarios evidencia un ambiente de respeto y colaboración entre su equipo de trabajo***
- ***Los funcionarios sienten que cuentan con espacios de visualización y luz agradables***

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ***Se evidencia necesidad por parte de los funcionarios para acceder a procesos de formación y capacitación.***
- ***Se concluyó que los funcionarios sienten agotamiento por carga laboral y ausencia de tiempo para compartir con amigos y familia.***
- ***Se denota carga laboral en algunas dependencias acunado a horas extras permanentes en el desarrollo de sus funciones.***
- ***Se evidencia obsolescencia en los equipos y utensilios de trabajo de algunos funcionarios.***

2. Mecanismos para el manejo de conflictos de interés.

Con respecto, a este tema en las evaluaciones practicadas sobre el Sistema de Control Interno durante el año de 2023, en lo referente al componente: Ambiente de Control en el lineamiento uno, a través del cual la Entidad, demuestra el compromiso con la integridad, orientado a los mecanismos para el manejo de conflicto de intereses, se evidenció la implementación de la Política Institucional de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción; mediante la cual se definió el compromiso que todos los servidores de la Entidad deben tener en el marco de los valores de integridad y el compromiso, de no incurrir en situaciones que se puedan presentar por conflicto de interés.

Se verificó y estableció que en la vigencia 2023, 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 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 de 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.

