



SECRETARIA GENERAL

DOCUMENTO TÉCNICO

POLÍTICA INTEGRIDAD

ARAUCA, SEPTIEMBRE DE 2019

Centro Administrativo Municipal Arauca (CAM)
Carrera 24 entre 18 y 20. PBX:(7) 8853156
Línea gratuita Nacional: 01 8000 977781
www.arauca-arauca.gov.co
Correo: contactenos@arauca-arauca.gov.co
Código postal: 810001
Arauca - Arauca (Colombia)

En Arauca **CREEMOS Y
PODEMOS**





Contenido

Introducción	3
1. Marco Teórico.....	5
2. Principios que guiarán el desarrollo de la Política “Integridad”	6
3. Objetivos.....	8
3.1. <i>General</i>	8
3.2. <i>Específicos</i>	8
4. Alcance.....	8
5. Identificación y Clasificación del Riesgo.....	9
6. Definición de ejes, líneas, programas y estrategias que puedan guiar el Plan de Acción de la Política de Gestión y Desempeño “Integridad” del municipio de Arauca	11
5.1 <i>Política</i>	11
5.2. <i>Compromisos</i>	12
5.3. <i>Responsabilidades</i>	13
5.4. <i>Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</i>	13
6. Soporte Legal	14
6.2. <i>Marco Normativo</i>	14
Conclusiones	16
Referentes Bibliográficos	17



Introducción

Las políticas de gestión y desempeño han sido diseñadas por el gobierno nacional para dinamizar las actuaciones de las entidades públicas y garantizar el desarrollo organizacional, éstas requieren de la formulación de políticas de operación que permitan materializar sus propósitos institucionales, que se rigen por las normas que las regulan y se implementan a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

En materia de integridad es la oficina de talento humano de la alcaldía municipal de Arauca la llamada a promover la gestión pública como un comportamiento connatural de sus funcionarios. En tal sentido, la formulación de un código de integridad, se enfoca a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos; acatando los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación del bienestar general.

A través de este código de integridad los servidores públicos asumen el compromiso de desempeñar sus funciones orientadas hacia el logro de una gestión integral y eficiente, a respetar las normas internas y externas, a actuar con transparencia en todas las actuaciones administrativas, a llevar un comportamiento ético y clara orientación hacia el cumplimiento de los objetivos de la alcaldía municipal de Arauca.

Se concluye que dentro del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, la integridad es considerada como una herramienta fundamental que desde el momento que se define el direccionamiento estratégico y la planeación; la política de integridad será el soporte para el desempeño y desarrollo de las entidades.

Para las entidades, la integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias,



políticas, entre otros), de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la calificación de sus servidores. En sentido de lo anterior, las acciones de integridad deberán verse reflejadas en los instrumentos de planeación estratégica de talento humano, así como en los componentes de los planes institucionales orientados a mejorar la relación del Estado con los ciudadanos.

El documento que se presenta ha realizado un análisis del contexto de la Administración Municipal y ha efectuado la evaluación de sus herramientas estructurales fijadas en los procesos de direccionamiento estratégico y planeación, por medio de un ejercicio diagnóstico adelantó la formulación de una política de operación que promueve mediante la adopción del Código de Integridad del servidor público, mejorar las relaciones de la entidad con el ciudadano y por ende la construcción de un clima organizacional de respeto y colaboración.

El establecimiento de la política de integridad es el punto de partida para la generación de un verdadero Valor Público que se refleja de manera directa en el servicio y en el adecuado funcionamiento de la cadena de valor.



1. Marco teórico

El artículo 2.2.22.3.5 del decreto 1499 de 2017 actualizó la segunda versión del marco general y del Manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, los cuales tienen como propósito brindar los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el modelo de manera adecuada y fácil.

MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad, y calidad en el servicio.

El MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que genera valor público. MIPG opera a través de la apuesta en marcha de siete dimensiones.

1. Talento humano.
2. Direccionamiento estratégico.
3. Gestión con valores para resultados.
4. Evaluación de resultados.
5. Información y comunicación.
6. Gestión de conocimiento.
7. Control interno.

Cada dimensión se desarrolla a través de unas o varias políticas de gestión y desempeño institucional, situación que permite que el MIPG se implemente de manera adecuada. Con base en estas políticas cada entidad define las políticas de operación propias que se ajusten a su nivel de desempeño y capacidad administrativa.

Así entonces, la apuesta por la integridad pública consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de la entidad, los servidores y los ciudadanos. “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones” entendiéndose esta como una característica personal, en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. De ahí la formulación del código de integridad del servidor público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores de cada entidad en particular.

Lo anterior nos permite afirmar que la integridad será el punto de partida para la dimensión Talento Humano considerando que el valor público es el fin y último del modelo, pero a su vez la integridad es la garantía para el mantenimiento de las relaciones humanas adecuadas.



2. Principios y valores que guiarán el desarrollo de la Política de Integridad

Buenas Prácticas Ambientales: Es uno de los instrumentos para la mejora medioambiental de la entidad. Son un conjunto de acciones sencillas que implican un cambio de actitud y de comportamiento en nuestras actividades diarias, promoviendo una relación amigable con el ambiente.

Cadena de Valor: una cadena de valor es la relación lógica y secuencial entre insumos (recursos materiales, humanos, físicos), actividades (proceso de transformación), productos (objetivos específicos), resultados (objetivo general). Aunque esta metodología se ha utilizado para la formulación de proyectos, es posible tomar algunos de sus elementos para la elaboración de la estrategia de rendición de cuentas basada en enfoque de derechos y paz.

Cero Papel: El concepto se relaciona con la reducción sistemática del uso del papel mediante la sustitución de los flujos documentales en papel por soportes y medios electrónicos. Es una consecuencia de la administración electrónica que se refleja en la creación, gestión y almacenamiento de documentos de archivo en soportes electrónicos, gracias a la utilización de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. La estrategia Cero Papel no concibe la eliminación radical de los documentos en papel.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Eficacia: Grado en el que se realiza las actividades planificadas y se alcanza los resultados planificados.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Enfoque basado por procesos: Gestión sistemática de la interacción e interrelación entre los procesos empleados por las entidades para lograr un resultado deseado.



Fortalecimiento Institucional: Rediseño de procesos de la estructura de la planta con el fin de atender de manera oportuna y con calidad de servicios a nuestros usuarios. Toda medida para poder fortalecer o consolidar normas, reglas, comportamiento y cultura organizacional.

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Planeación: Proceso racional organizado mediante el cual se establecen directrices, se definen estrategias y se seleccionan alternativas y cursos de acción, en función de los objetivos y metas económicas, sociales y políticas; tomando en consideración la disponibilidad de recursos reales y potenciales, lo que permite establecer un marco de referencia necesario para concretar planes y acciones específicas a realizar en el tiempo y en el espacio. Los diferentes niveles en los que la planeación se realiza son: global, regional, sectorial e institucional. Su cobertura temporal comprende el corto, mediano y largo plazo y por último emplea cuatro vertientes de instrumentos: de obligación, de coordinación, de concertación y de inducción.

Planificación: Proceso sistémico, integral, racional y continuo de previsión que se traduce en elaboración, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos de desarrollo con miras a lograr objetivos y metas en un tiempo y espacio determinado, que utiliza un conjunto de procedimientos metodológicos para abordar la actividad de previsión, organización y uso de los recursos disponibles y potenciales.

Racionalizar: Es una forma de organizar el trabajo con el objetivo de aumentar el rendimiento o reducir el costo con un mínimo esfuerzo. También, es un conjunto de medidas adoptadas para alcanzar un objetivo determinado a menor gasto.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición

Sistema de Control Interno: Conjunto de elementos y componentes que interactúan entre sí para validar el funcionamiento de una entidad por medio de mecanismos de verificación y evaluación.



3. Objetivos

3.1. *General*

Determinar la situación actual para establecer la política y código de integridad como una guía de comportamiento para los servidores públicos de la alcaldía municipal de Arauca, mediante la apropiación de valores orientados a mejorar la prestación de servicios, y al aumento de la confianza de los ciudadanos de la entidad.

3.2. *Específicos*

- ✓ Consultar fuentes primarias y secundarias que permita conocer la implementación de la integridad como un concepto y una vivencia aplicada por parte de los servidores públicos de la entidad.
- ✓ Fomentar entre los servidores una cultura frente a la utilización de las herramientas de MIPG y su consulta permanente.
- ✓ Generar acciones que permitan apropiar los valores del Código de Integridad en cada servidor público para fomentar un adecuado clima organizacional.

4. Alcance

La política de operación “Integridad” es aplicable a todos los procesos y dependencias del nivel central del Municipio de Arauca.



5. Identificación y Clasificación del Riesgo

El establecimiento de las políticas de gestión y desempeño conlleva la exposición a riesgos de diferente índole con lo que se evidencia la necesidad de su identificación y adecuado tratamiento para evitar su materialización.

En materia de la política de integridad, el riesgo implica una mayor complejidad debido a que sus expresiones están asociados al comportamiento humano, en tal sentido, aunque se identifiquen unas tendencias o prácticas que indiquen las causas de los riesgos, siempre existirán acciones o actitudes que den origen a la materialización del riesgo cuya materialización impacta de manera negativa el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Dentro del trabajo adelantado en la fase diagnóstica y las acciones emprendidas en la fundamentación y formulación de la política se identificaron las causas y posibles riesgos que pueden impactar la política de integridad, las que se a continuación se presentan:

CAUSAS	RIESGO IDENTIFICADO	EFFECTOS
<ol style="list-style-type: none">1. Falta de socialización y divulgación de las herramientas estratégicas y misionales institucionales por parte de los jefes y líderes de proceso2. Falta de mecanismos o herramientas para evaluar el desempeño de los servidores públicos y/o contratistas frente al código de integridad3. Falta de seguimiento y de exigencia de competencias por parte de los jefes o líderes de proceso4. Falta de compromiso de la Alta Dirección en la medición de las políticas de gestión y desempeño5. Falta de integración de la Comisión de Personal con Talento Humano y la Alta Dirección	Deficiente desempeño laboral	<ol style="list-style-type: none">1. Deficiencias de los procesos y baja calidad de los servicios prestados por el colaborador.2. Baja calidad de los productos y/o servicios3. Incumplimiento de objetivos institucionales4. Desconocimiento del personal de los objetivos institucionales



MUNICIPIO DE ARAUCA

<ol style="list-style-type: none"> 1. Inexistencia de un adecuado instrumento para la medición del clima laboral 2. Ausencia de un cronograma de actividades de identificación y análisis de clima laboral 3. Falta de seguimiento en la ejecución de actividades de medición del clima laboral 	<p>Deterioro del clima laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de la insatisfacción del personal 2. Deficiencias en la calidad de vida laboral 3. Deficiencias en el cumplimiento de indicadores de gestión
<p>Inducción insuficiente al personal nuevo</p>	<p>Inadecuada inducción general y específica a los nuevos funcionarios de la Entidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de información general sobre la Entidad (Misión, Visión, Historia, Políticas, etc.) 2. Desconocimiento de las áreas de trabajo, de los procesos y de los compañeros con que tendrá contacto permanente en la realización de sus funciones. 3. Bajo sentido de pertenencia hacia la Entidad
<p>Falta de medición de la aplicación de los valores incluidos en el Código de Integridad</p>	<p>Inobservancia de las medidas promovidas por el Código de Integridad</p>	<p>Actuaciones inapropiadas que se quedan sin medidas correctivas o sanciones, situación por la cual se genera desmotivación en el personal que aplica el código de manera adecuada o en el ciudadano que resultó afectado con alguna de estas conductas</p>



5. Definición de ejes, líneas, programas y estrategias que puedan guiar el Plan de Acción de la Política de Gestión y Desempeño “Integridad” del municipio de Arauca

5.1 Política

La alcaldía municipal de Arauca ejecutará charlas pedagógicas semestralmente en cada secretaría, donde se explique la definición de integridad y quien lidera la implementación del código de integridad, en procura que esto desencadene la participación, reflexión y apropiación acerca de su quehacer en el rol como servidor.

La oficina del talento humano realizará capacitación semestralmente con los secretarios de cada dependencia, con el propósito de conocer más a fondo el código de integridad, y activar canales comunicativos que fortalezcan la identidad institucional en el marco de esta política.

El municipio de Arauca efectuará ejercicios participativos bimestralmente en cada secretaría, donde se incluyan los servidores de planta, y demás personal vinculado por proyectos o prestación de servicios para la divulgación y apropiación de los valores y principios en el marco de referencia de la política de Integridad.

La entidad establecerá acciones de socialización bimestralmente en cada secretaría, que permitirán comprender que los valores que hacen parte del código de integridad, son la base fundamental en el desempeño de la política.

Promover e implementar acciones institucionales semestralmente para que el código de integridad se pueda materializar y tenga un verdadero impacto sobre las percepciones y actitudes de los servidores públicos y el clima organizacional.

La administración municipal de Arauca diseñará y mantendrá en operación un sistema de seguimiento y evaluación a los servidores, referente a los valores que hacen parte del código de integridad, donde se pueda observar el adecuado cumplimiento e implementar acciones de mejora o correctivas según corresponda.



5.2. Compromisos

Frente a la entidad y sus compañeros de trabajo:

- ✓ Identificará los procesos necesarios para la prestación del servicio y la adecuada gestión, a partir de las necesidades y expectativas de los grupos de valor identificadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y de Planeación
- ✓ Definirá el objetivo de cada uno de los procesos
- ✓ Definirá la secuencia de cada una de las diferentes actividades del proceso, desagregándolo en procedimientos o tareas
- ✓ Definirá los responsables del proceso y sus obligaciones
- ✓ Identificará los riesgos del proceso, así como establecer los controles correspondientes
- ✓ Definirá las estrategias que permitan garantizar que la operación de la entidad se haga acorde con la manera en la que se han documentado y formalizado los procesos
- ✓ Revisará y analizará permanentemente el conjunto de procesos institucionales, a fin de actualizarlos y racionalizarlos, evaluando la pertinencia, eficacia y eficiencia de cada proceso (recorte de pasos, tiempos, requisitos, entre otros), además de que los productos o servicios que son el resultado de cada proceso permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ✓ Documentará y formalizará los procesos para identificar el aporte que cada uno hace a la prestación del servicio y la adecuada gestión (comúnmente conocido como mapa de procesos)
- ✓ Contará con los recursos necesarios para la correcta ejecución de los procesos y el alcance de sus resultados.

Frente a los ciudadanos y grupos de valor

- ✓ La Administración Municipal, tendrá en cuenta las disposiciones previstas en el Código de Integridad y en el Código General Disciplinario para regular las relaciones entre sus funcionarios con los ciudadanos, los grupos de valor y partes interesadas.
- ✓ La Administración Municipal, verificará las disposiciones expresadas en el código de integridad bajo los parámetros establecidos para comprobar su correcta aplicación utilizando como parámetro las acciones que por cada



valor indican “lo que hago” y “lo que no hago” aplicando las medidas que se consideren necesarias tanto para el reconocimiento de las acciones positivas como el establecimiento de correctivos o sanciones frente a las vulneraciones que se lleguen a identificar, en procura de generar medidas ejemplares que promuevan los comportamientos asertivos.

5.3. Responsabilidades

Los lineamientos acá expresados son de carácter general y su cumplimiento es obligatorio para todos los servidores públicos del Municipio de Arauca, donde el compromiso con la Integridad es el factor crítico de éxito que facilita la gestión encaminada al logro de objetivos y resultados en la Administración Municipal, por lo que cada jefe de dependencia y líder de proceso es responsable de las acciones que se ejecutan; amparadas en la definición de procesos, donde cualquier cambio deba estar expresa y técnicamente justificado a partir de la cadena de valor definida y los procesos que la componen, siendo la principal fuente de análisis para determinar y fortalecer las capacidades del talento humano en la Entidad.

Serán los comportamientos y actuaciones de los servidores los que permitirán que se alcancen los resultados del ejercicio del Direccionamiento Estratégico y Planeación y así promover buenas las prácticas administrativas contempladas en esta política.

5.4. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

Esta política operativa y de Gestión y Desempeño se articula con la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en estricto cumplimiento del Decreto 1499 de 2017 y su manual operativo.



6. Soporte Legal

6.2. Marco Normativo

El código de integridad hace parte del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, el cual fue adoptado mediante el decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017, y aplica a todas las entidades y organismo público, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan.

Es de mencionar en términos general, el marco normativo referente al código de integridad se relaciona así.

Tabla 1 Marco Normativo Fuente:

NORMA:	DESCRIPCIÓN.
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 resalta que la función administrativa se desarrolla conforme a los principios constitucionales, a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia – artículo 3.
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.	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 – artículo 1.
Decreto Nacional 124 de 2016. Se sustituye el título IV de la parte 1 del libro 2 del decreto 1081 de 2015 relativo	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



MUNICIPIO DE ARAUCA

al Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano.	de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
Decreto Nacional 1499 de 2017. Se modifica el decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario del sector función pública, en los 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.

Fuente: 1 Elaboración Propia



Conclusiones

La formulación de la política de operación “Integridad” le permitió a la Administración Municipal conocer el nivel de apropiación de las herramientas administrativas formuladas por la entidad para el desempeño de sus competencias así como los roles desempeñados por el personal a cargo en cada dependencia.

Es de resaltar que, desde la perspectiva laboral en su mayoría, los servidores públicos de la alcaldía municipal de Arauca desconocen los valores que integran el código de integridad adoptado mediante un acto administrativo interno y como una medida para la implementación del MIPG según directrices determinadas en Decreto 1499 de 2017.

Los métodos utilizados para afianzar el Código de Integridad no han sido eficientes al momento de implementar dicho instrumento. Si bien es cierto la entidad ha desarrollado acciones de divulgación con los Servidores Públicos, los canales utilizados no han sido lo suficientemente claros y no han sido efectivos para cumplir con su propósito.

Como parte de las causas que dieron origen a la baja apropiación del Código, se encuentra que la entidad no ha realizado acciones encaminadas al seguimiento o la evaluación del efecto que haya surtido la implementación del mencionado instrumento al interior de la Entidad, así como comprobar que se han generado los resultados esperados.

El código de integridad, y los cinco valores que promueve son una oportunidad con la que cuentan los servidores públicos para asumir sus compromisos con la comunidad y sus compañeros de trabajo de manera que pueda emprender su ejercicio con objetividad y equidad sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica, que generarán cambios en su comportamiento como servidor.

A partir de la estructuración de la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos se debe tener claridad que en interacción con la política operativa de “Integridad”, los cambios que se lleguen a identificar o proponer para una mejora en la entidad deben pasar por el respectivo filtro y cumplir con la metodología diseñada para garantizar su adecuado funcionamiento y el establecimiento de un clima laboral adecuado.



Bibliografía y Referentes Bibliográficos

Definición de Cadena de Valor según Función Pública. (2018). Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/web/murc/instrumento-10-cadena-de-valor-para-la-elaboraci%C3%93n-de-la-estrategia-de-rendici%C3%93n-de-cuentas?inheritRedirect=true>

Glosario Función Pública. (2018). Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/glosario>

Lineamientos para las Dimensiones Operativa I. (2018). Obtenido de En Línea Limitada: www.enlineaweb.com

Manrique Bocanegra, B. A. (2016). *Gerencia y Gestión Pública. Hacia Municipios Inteligentes.* Lemoine Editores.

Código de Integridad. Valores del servicio público colombiano. Fernando Augusto Segura Restrepo – febrero 28 de 2018. Obtenido de MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión: <http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Manual Operativo. Sistema de Gestión. Versión 2. (Agosto de 2018). Obtenido de MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión: <http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Origen del Mapa de Procesos – Gestion de Procesos. (2018). Obtenido de <https://www.aiteco.com/origen-del-mapa-de-procesos/>