	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página 1 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. OBJETIVO</b>	4
<b>2. ALCANCE DE LA GUIA DE IMPLEMENTACIÓN</b>	4
<b>3. RESPONSABLE</b>	6
<b>4. DEFINICIONES</b>	6
<b>5. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	8
<b>6. CRITERIOS DIFERENCIALES POLÍTICA INTEGRIDAD</b>	9
<b>7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA</b>	9
<b>8. HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS</b>	11
<b>9. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.</b>	12
<b>10. IDENTIFICACIÓN ASPECTOS CON MAYOR POTENCIAL DE DESARROLLO</b>	14

	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página 2 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

## INTRODUCCIÓN

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión 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.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es uno de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Ley 1955 de 2019 expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", el cual tiene como objetivo sentar las bases de legalidad, emprendimiento y equidad que permitan lograr la igualdad de oportunidades para todos los colombianos. Asimismo, en el artículo 30 de la Ley 1955 de 2019 se definen los pactos que lo componen, entre ellos, el pacto por una gestión pública efectiva en que se hace visible la necesidad de una transformación en la Administración Pública que permita lograr una institucionalidad efectiva, mejorar el desempeño de los sectores e instituciones en términos de eficiencia y eficacia, eliminar las duplicidades y la colisión de funciones y competencias y fortalecer la coordinación y el rol del Estado como agente regulador.

En el artículo 2 de la Ley 1955 de 2019, se afirma que el documento "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad" hace parte integral del mismo, y en este se establece como objetivo mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas, mediante la consolidación Modelo Integrado de Planeación y Gestión, fijando como meta para el índice de gestión y desempeño institucional el incremento de diez puntos, a partir de la línea base de 2018.

La alcaldía de Fusagasugá en el Índice de Gestión y Desempeño Institucional 2019 ocupó el puesto 18 entre los 116 municipios que participaron en la medición, con un porcentaje de 73,8%, y que, de acuerdo con la meta establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al final del cuatrienio debe alcanzar un Índice de 96,6 puntos en la implementación de las políticas de gestión y desempeño que conforman MIPG.

	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página 3 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

Así mismo, al final del cuatrienio se pretende ubicar la alcaldía de Fusagasugá entre los primeros lugares en los resultados de la evaluación del desempeño institucional y territorial. que el Departamento Administrativo de la Función Pública mide anualmente, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), con base en el MIPG.

La política de “integridad”, da a conocer las nuevas dinámicas en las que la función pública moderniza las entidades del orden nacional y territorial a través mecanismos que mejoren las conductas éticas y de buen gobierno para los servidores públicos del país dentro del marco de la profesionalización de la administración pública, mediante el desarrollo de mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento apropiado de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado. En este sentido, la política de integridad en la alcaldía de Fusagasugá tendrá como finalidad la consolidación e implementación de un único Código de Integridad que adopte los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, y justicia, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos misionales y aumenten los índices de legitimidad institucional para con la ciudadanía.

Durante la vigencia 2020, se inició la implementación del Código de Integridad y de acuerdo con los resultados del FURAG y el Autodiagnóstico de Integridad, se desarrollaron diferentes acciones de mejora focalizadas en la sensibilización de los valores para buscar una apropiación de estos en los servidores públicos y colaboradores de la alcaldía de Fusagasugá.

La presente guía es elaborada por la Oficina de Desarrollo Institucional en conjunto con la Dirección de Gestión Humana. El documento contiene los siguientes elementos: objetivo de la guía, alcance de la guía, descripción de la política MIPG, marco de referencia, herramientas e instrumentos, definiciones, estrategias o mecanismos para la implementación y la identificación de aspectos de mayor potencial de desarrollo.

	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página 4 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

## 1. OBJETIVO

Fomentar comportamientos en los servidores públicos, a través de pautas y orientaciones éticas que declararen los Principios, Valores y Directrices Éticas, que establezcan lineamientos de actuación, en su relación con los diferentes públicos internos y externos, encaminándose hacia una convivencia gratificante, en el marco de la dignidad humana y aseguren el cumplimiento de la misión de la entidad.

A través de la presente guía se definen las estrategias y mecanismos mediante los cuales desarrolla e implementa la política Integridad en cumplimiento con el Decreto 162 de 18 de Noviembre de 2021 así:

“El señor alcalde, su equipo directivo y demás servidores de la alcaldía, hacen explícito su compromiso con el Buen Gobierno como medio para desarrollar su gestión diaria, alcanzar sus objetivos misionales, y, fomentar y desarrollar una cultura de eficiencia, transparencia e integridad basada en la responsabilidad personal, fortaleciendo campos específicos de la organización como lo son: la estrategia, el talento humano, los procesos de gestión, sus riesgos y controles, la auditoría y el aseguramiento. Así mismo se define el compromiso institucional con la adopción del código de integridad, el cual servirá de base para incentivar conductas positivas a favor de la legalidad, la vocación de servicio y el privilegio al bien general antes que el bien particular, con lo cual se sigue la creciente tendencia mundial a fortalecer un enfoque preventivo en torno a la integridad pública, apropiando para ello los valores que debe tener todo servidor público”.

Esta política la lidera a nivel nacional el Departamento Administrativo de la Función pública DAFP y al interior de la alcaldía de Fusagasugá está a cargo de la Dirección de Gestión Humana.

## 2. ALCANCE DE LA GUIA DE IMPLEMENTACIÓN

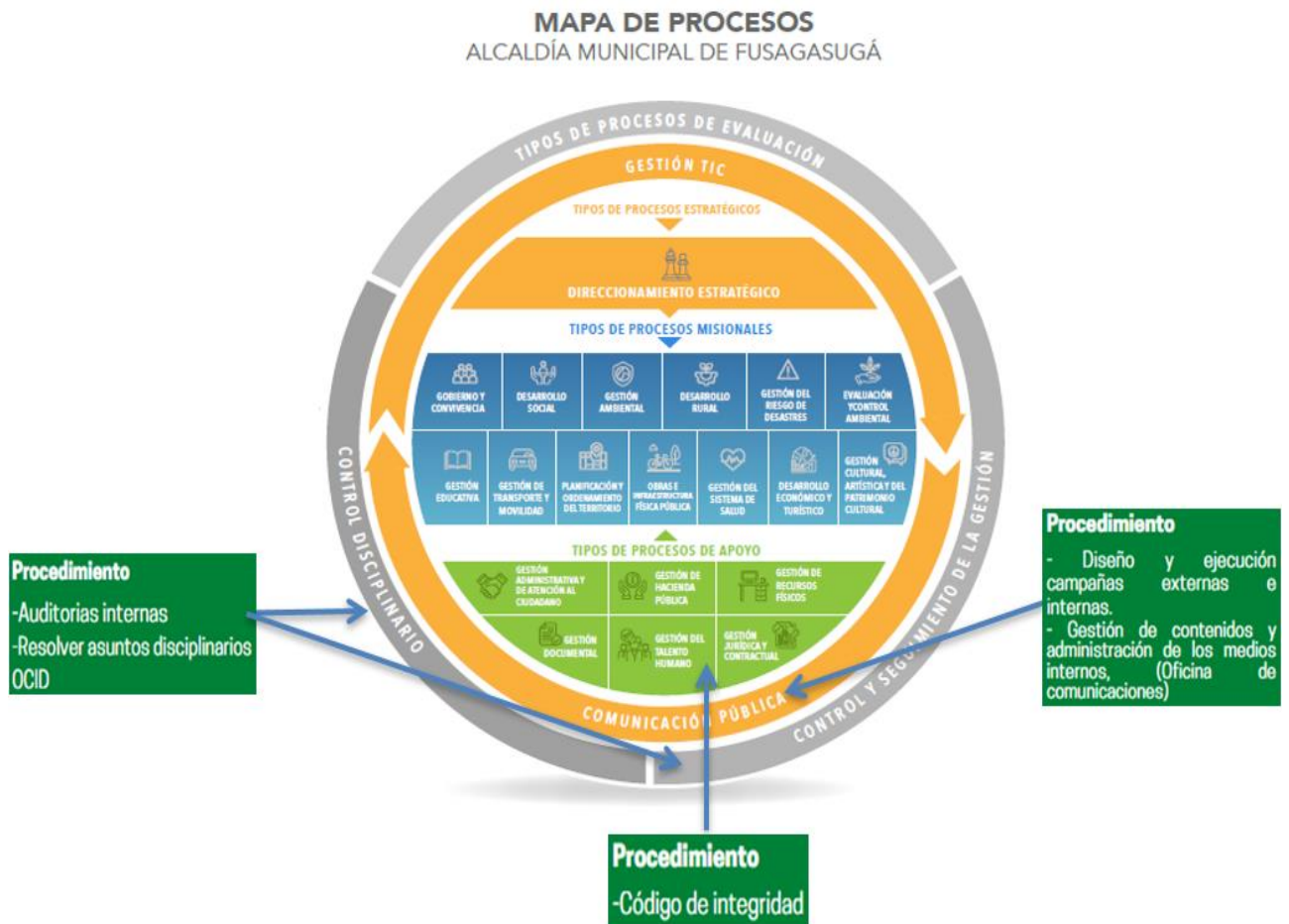
Los preceptos contenidos en la Política de Integridad del Municipio de Fusagasugá son de apropiación y aplicación a todos los servidores públicos: funcionarios con vinculación legal y reglamentaria, trabajadores oficiales y particulares que excepcionalmente desarrollan actividades relacionadas con la Administración o funcionamiento de la entidad, sin perjuicio de los principios constitucionales y legales, quienes deben asumirlos y cumplirlos de manera consciente, autónoma y responsable. Esta Política de Integridad se dirige a todo individuo que contribuye en las decisiones y acciones de la Administración Central del Municipio de Fusagasugá, en razón del desarrollo cotidiano de sus tareas, sin distinción de la forma de vinculación y *“sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Artículo 13 Constitución Política de Colombia

	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página 5 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

La presente guía le aplica a la Dirección de Gestión Humana como líder de la política de integridad, Oficina Asesora de Comunicaciones, y la Oficina de Control Interno disciplinario como áreas involucradas en la implementación de dicha política y a los procesos de gestión del talento humano, servicio al ciudadano, gestión de comunicaciones y evaluación y asuntos disciplinarios del mapa de procesos vigente de la alcaldía de Fusagasugá.

### Interrelación política/proceso/dependencia de la alcaldía de Fusagasugá



La política de integridad requiere de la óptima articulación interna entre la Dirección de Gestión Humana y demás dependencias que intervienen en el proceso de implementación con la finalidad

	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página 6 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

de contar con servidores públicos más integrales en materia de la ética de lo público y el buen gobierno.

Por lo tanto, en la siguiente tabla se estructuran los roles y responsabilidades de las dependencias interventoras de la política, así:

LÍDER	ROL	RESPONSABILIDAD
Dirección de Gestión Humana	Líder en la formulación, ejecución y evaluación de la política de Integridad.	Dirigir la implementación y socialización, interiorización del Código de Integridad en la alcaldía.
Oficina de Desarrollo Institucional	Orientador en la formulación y evaluación de la política de integridad.	Encargado de acompañar y asesorar a la Dirección de Gestión Humana en la formulación y evaluación de la política de integridad a través del instrumento "Autodiagnóstico de Integridad".
Oficina Asesora de Comunicaciones	Notificador y apoyo en la divulgación de la socialización de la política de integridad.	Informa a los servidores públicos y colaboradores de la alcaldía de Fusagasugá de las socializaciones propuestas por la DGH en los canales internos de la Entidad.
Oficina de Control Interno	Auditor del proceso de gestión del talento humano.	La OCI realiza el seguimiento a las actividades propuestas por la DGH en materia de integridad, a fin de que se cumplan de acuerdo con lo planteado en cada anualidad.

### 3. RESPONSABLE

La implementación de la Política de Integridad: Para la implementación de la Política de Integridad del MIPG, dentro de la Alcaldía municipal de Fusagasugá, esta estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana.

### 4. DEFINICIONES

**Código de integridad:** Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el municipio y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (DAFP, 2017)

**Conflicto De Intereses:** Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo



	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021 Página 7 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido<sup>2</sup>; El conflicto de intereses podría definirse como aquella conducta en que incurre un servidor público, contraria a la función pública, en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente del interés general, sin declararse impedido, toma una decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones o cargo, en provecho suyo, de un familiar o un tercero y en perjuicio de la función pública. Por ello, la norma exige que, ante la pugna entre los intereses propios de la función y los particulares del funcionario, éste deba declararse impedido, pues es la manera honesta de reconocer la existencia de esa motivación y el deseo de cumplir con las funciones del cargo de manera transparente e imparcial<sup>3</sup>.

**Ética Pública:** Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población. (USAID, 2006)

**Integridad:** cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.<sup>4</sup>

**Integridad pública:** se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticas compartidas, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Artículo 40 del Código Único Disciplinario

<sup>3</sup> Consejo de Estado. Radicación 11001-03-25-000-2005-00068-00 C.P. César Palomino Cortés.

<sup>4</sup> Glosario MIPG

<sup>5</sup> OCDE 2017

	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión:1
		Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.

## 5. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

**DIMENSIÓN 1**


# Talento humano

**Para MIPG los servidores públicos somos lo más importante**


MIPG 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. Todas las personas que laboran en la administración pública, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

A continuación se presentan las **políticas** y **principales acciones** para desarrollar esta dimensión:


...



**Política de Gestión Estratégica de Talento Humano**



**Ciclo de gestión del Talento Humano**



**Política de integridad**

**"Debemos alinear las prácticas de talento humano en nuestra entidad"**

Sigue los pasos para el buen desarrollo de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano

...

1. Disponer de información
2. Diagnosticar la GETH
3. Elaborar plan de acción
4. Implementar plan de acción
5. Evaluar la gestión

**"Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas"**

Materializar los objetivos de las Entidades, por medio de el fortalecimiento de las capacidades y valores.

...

- Desarrollo
- Esfuerzo
- Compromiso
- Productivo
- Integro


**"Trabajamos por una cultura de la legalidad y la integridad"**


Se deben aplicar los valores presentes en el:

...

**Código de integridad**

- Honestidad
- Compromiso
- Justicia
- Diligencia
- Respeto





... Para ver la información completa de esta y las demás dimensiones de MIPG visita: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg>

El objetivo de la política de integridad es desarrollar estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y colaboradores de la alcaldía de Fusagasugá, dentro y fuera de la entidad.

De esta manera, el propósito de la política de Integridad es la apuesta por la integridad pública, que consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos.

En términos generales. "la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones"<sup>6</sup>, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Downs, A. (1957). An Economic Theory of Democracy

<sup>7</sup> *Lineamientos de la Política de Integridad, Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)*



	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página 9 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

Visto de este marco se construye el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores.

Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos:

**Primero:** Identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados clave, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana

**Segundo:** Revisar y analizar el material, que van a permitir la priorización de actividades.

**Tercero:** Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad.

**Cuarto:** Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

**Quinto:** Elaborar el plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, el código de integridad.

**Sexto:** Ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, 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.

## 6. CRITERIOS DIFERENCIALES POLÍTICA INTEGRIDAD

Es importante recordar que los criterios diferenciales son las características especiales de las entidades territoriales que condicionan y permiten identificar formas alternativas para la implementación y evaluación de los requisitos e instrumentos de las políticas de Gestión y Desempeño de MIPG, así como para la intervención o acompañamiento por parte de las entidades líderes de política, de conformidad con el marco normativo que les aplica.

En el caso de la política de integridad, si bien no es de nueva implementación en el territorio nacional, si incorpora un nuevo instrumento denominado “[Código de Integridad](#)”, cuya implementación está en una etapa inicial, por lo tanto, se esperará un grado mayor de madurez para definir criterios con enfoque diferencial para las entidades territoriales.

## 7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

A continuación, se relaciona la normatividad asociada a la Política de Integridad:

	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página <b>10</b> de <b>15</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

**Ley 1437 de 2011** “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”

**Ley 734 de 2002** “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”

**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”.

**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”.

**Decreto 1081 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”.

**Decreto 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”.

**Código de Integridad del Servidor Público 2017** DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

**Decreto Municipal No. 516 de 2018** “Por el cual se adopta el código de Integridad de la Alcaldía de Fusagasugá”.

**Ley 2013 de 2019.** “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.”

**Decreto Municipal No. 267 de 2020** “Por medio del cual se adiciona el Decreto 516 del 21 de noviembre de 2018, mediante el cual se adopta el código de Integridad de la Alcaldía de Fusagasugá, en lo relacionado al Plan de Gestión de la Integridad y Equipo de Gestores de Integridad y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”

	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página 11 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

## 8. HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) como entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional, ha dispuesto una serie de documentos que facilitan la implementación de la política de Integridad, por parte de las entidades públicas. Entre otras, se destacan:

[Caja de herramientas que garantiza el contacto de los servidores con el Código sea experiencial](#)

[Código de Integridad Antecedentes, construcción y propuestas para su implementación - marzo 2018](#)

[Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública- Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia-Invirtiendo en Integridad Pública para afianzar la paz y el desarrollo-2017](#)

[Guía de Administración Pública - Conflictos de interés de servidores públicos - Versión 2 - febrero 2018](#)

[Identificación y declaración del conflicto de intereses](#)

[Manual de implementación del Código de Integridad](#)

[Seguimiento a la integridad](#)

Adicionalmente, se presenta una caja de herramientas que plantea diversas actividades para el desarrollo del código de integridad que busca garantizar que el contacto de los servidores de la alcaldía de Fusagasugá con el Código sea experiencial.

La información se encuentra disponible en el siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

Al interior de la alcaldía de Fusagasugá se cuenta con las herramientas definidas de autodiagnóstico administrada por la Oficina de Desarrollo Institucional y el Plan de Gestión de la Integridad liderado por la Dirección de Gestión Humana y el equipo de Gestores de Integridad.

	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página 12 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

## 9. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

En el proceso de implementación de la política de integridad se tienen contempladas las siguientes actividades de gestión con periodicidad semestral o anual

CATEGORÍA DE POLITICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO DE LA ALCALDIA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad.	Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de integridad tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los servidores y resultados de las estrategias de comunicación empleadas que nos permita medir la percepción y apropiación de los valores al interior de la entidad.	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	Dirección de Gestión Humana	Anual
		Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Dirección de Gestión Humana	Anual
		Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	Dirección de Gestión Humana	Anual
Plan de Gestión que permita afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	Anualmente se establecerá un plan de trabajo que permita la apropiación del Código de Integridad, en el cual se definan las actividades con su alcance, cronograma de implementación, presupuesto y los mecanismos de retroalimentación.	Determinar las actividades y el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad.	Dirección de Gestión Humana	Anual
		Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.		
		Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.		
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos.		
		Definir el presupuesto asociado a las actividades para promover el Código de Integridad.		

	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página 13 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

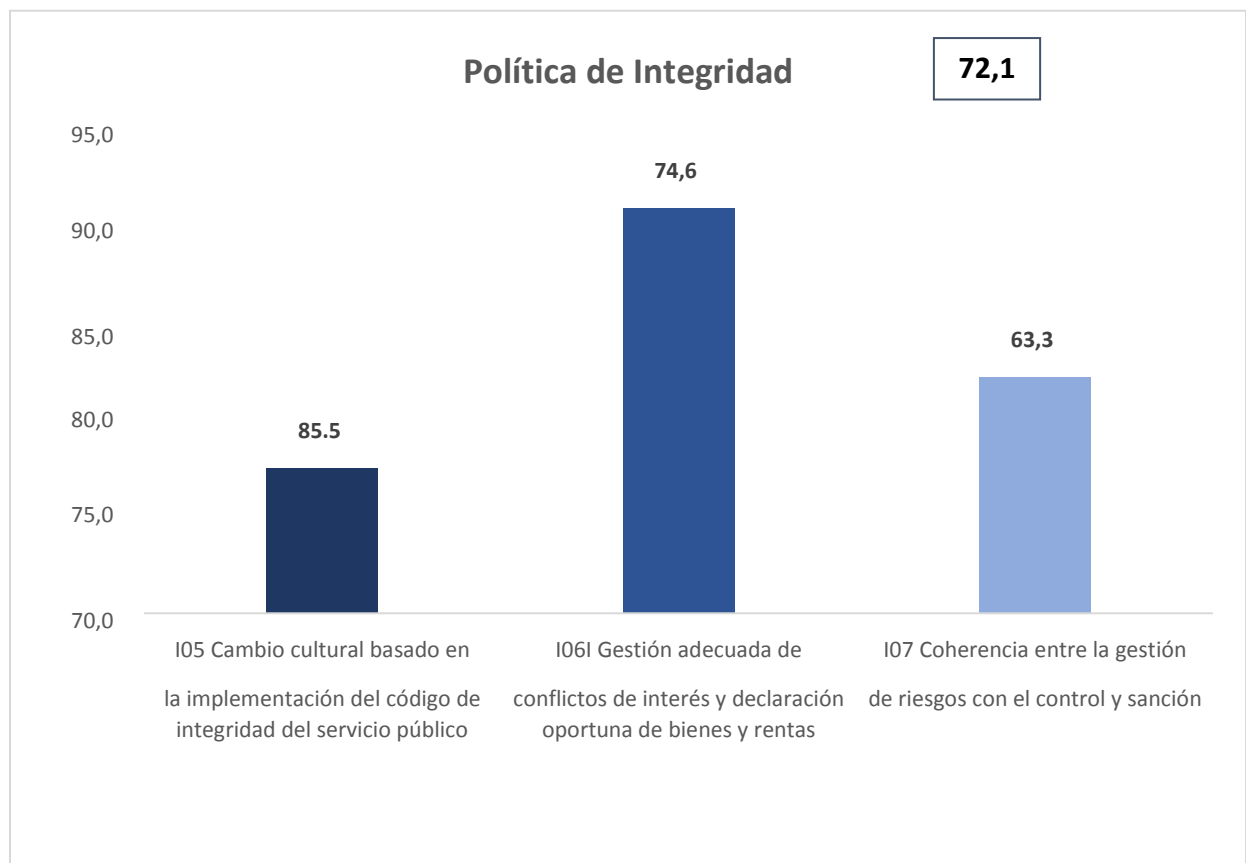
CATEGORÍA DE POLITICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Ejecución y evaluación del Plan de gestión del Código de integridad.	Anualmente se realizará la evaluación del Plan de gestión del código de integridad y se documentarán las buenas prácticas de la entidad.	<p>Preparar y divulgar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad, que incluirán la participación de los servidores públicos.</p> <p>Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad.</p> <p>Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.</p> <p>Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.</p>	Dirección de Gestión Humana	Anual
Garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público	Se promoverá una estrategia para la identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses	<p>Definir lineamientos para la gestión de conflictos de intereses (Integridad y riesgos).</p> <p>Identificar áreas con riesgos de conflicto de interés</p> <p>Implementar campañas de comunicación y capacitación de conflicto de interés.</p> <p>Establecer y adoptar el proceso de gestión que incluya la declaración y trámite de los conflictos de intereses, así como el correspondiente registro.</p> <p>Establecer los canales de consulta y denuncia.</p>	Dirección de Gestión Humana	Anual

	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página 14 de 15
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

## 10. IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS CON MAYOR POTENCIAL DE DESARROLLO

De acuerdo con los resultados obtenidos a través del formulario FURAG 2020, el índice de desempeño de la política de la Política de Integridad de la Alcaldía de Fusagasugá se ubicó en el 72,1. La política de Integridad se mide en la alcaldía con los siguientes índices desagregados: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público; Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas y Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción.

A continuación, se presentan los resultados de cada uno de los índices:



Tenido en cuenta que para el autodiagnóstico realizado en el mes de noviembre de 2021, se evidencia la mejora en el nivel de cumplimiento de esta política, en tal sentido, se sugiere identificar las acciones que permitan mantener el estado de implementación de esta política.



	<b>GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: GU-GTH-002
	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22 diciembre de 2021
			Página <b>15</b> de <b>15</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado de la Dirección de Gestión Humana	<b>Revisó:</b> Director de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad.	

## CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
01	Diciembre 20 de 2021	Creación del Documento