ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Octubre de 2023

TABLA DE CONTENIDO

	INTRODUCCIÓN	3
1.	PRESENTACIÓN	4
2.	OBJETIVOS	5
2.1.	Objetivo general	5
2.2.	Objetivos Específicos	5
3.	ALCANCE	5
4.	MARCO JURIDICO Y LEGAL	6
5.	PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD	6
6.	VALORES DE INTEGRIDAD	7
7.	DIAGNÓSTICO DEL ESTADO DE LA POLITICA	8
8.	DEFINICIÓN DE LA POLITICA	9
8.1	Implementación de la Política	9
9.	PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	9
10.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE LA POLÍTICA	11
11.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	11
12.	BIBLIOGRAFIA	12

INTRODUCCIÓN

El Decreto 1499 de 2017, que establece El Modelo Integrado de Planeación y Gestión considera que la integridad es el motor para la implementación del modelo en las entidades públicas y por lo tanto la Política de Integridad, debe de formular estrategias y lineamientos para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran, buscando la coherencia de los servidores públicos y las entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

El servidor público debe servir y ayudar a los ciudadanos desde su quehacer diario con un comportamiento especial, un deber ser particular y una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público, aplicando los valores del servicio público para orientar las actuaciones éticas de los servidores.

La primera Dimensión de MIPG es Talento Humano considerada como el corazón del modelo, que agrupa dos políticas de Gestión y Desempeño: La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y La Política de Integridad, que articuladas buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, de igual manera la Política de Integridad forma parte de la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación que debe precisar el reto por la integridad pública, con estrategias y acciones como el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y el Plan de Gestión de la Integridad, que se desarrollarán por parte de la entidad, los servidores y los ciudadanos; para conseguir entidades abiertas, transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables.

El presente documento y demás disposiciones relacionadas, establecen las estrategias, lineamientos y directrices que, la Administración del Líbano, implementará en la formación para el fortalecimiento y apropiación de los valores del servicio público en los servidores de la entidad, contenidos en el Código de Integridad, así mismo desarrollarán acciones para la identificación temprana de conflictos de interés, mecanismos de denuncia y control interno que efectuarán un seguimiento a los riesgos de gestión y corrupción y se fortalecerán las acciones de mitigación de los riesgos.

1. PRESENTACIÓN

La integridad es considerada como un elemento fundamental en la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. La integridad es 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.

La Política de Integridad es el conjunto de acciones que buscan fortalecer a la entidad a través de la apropiación de valores definidos para el servicio público con el fin de garantizar la adecuada gestión de los recursos públicos y mejorar la prestación de bienes y servicios, así como el aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad, previniendo de esta manera conductas propensas a la corrupción, esta política cuenta con un instrumento vital que es el Código de Integridad constituido en una guía de comportamiento para los servidores públicos de la Administración Municipal.

El Código de Integridad elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y armonizado por la Administración Municipal es un instrumento innovador para trabajar de la mano con los servidores y pensar cómo podemos hacer las cosas de manera diferente para conseguir mejores resultados de cara a los ciudadanos, razón de ser del quehacer público.

Para la implementación de esta política, se tienen en cuenta los siguientes lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y adecuados a la entidad:

- **Identificar los miembros del equipo de trabajo**, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación del Profesional de Desarrollo Organizacional y Humano, así como los Gestores de Integridad.

- **Revisar y analizar el material,** que permitirá la priorización de actividades, según las recomendaciones de Función pública de acuerdo a la evaluación del FURAG.

- **Elaborar el Plan de trabajo para la implementación del Código – Plan de Gestión de la Integridad**, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, teniendo en cuenta los principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código.

- **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 u obligaciones.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Establecer y desarrollar mecanismos y estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y colaboradores de la Administración Municipal del Líbano, dentro y fuera de la institución con el fin de asegurar que las actuaciones de todos sean ejecutadas con ética y de manera transparente, a través de las buenas prácticas y el cumplimiento de la normatividad aplicable, así como controlar las conductas de corrupción que afecten los fines de la entidad, adicionalmente implementar acciones para la identificación temprana de conflictos de interés.

2.2 Objetivos Específicos

- Promover entre los servidores el conocimiento e interiorización de los valores del servicio público y los principios de acción contenidos en el Código de Integridad, mediante el desarrollo de procesos pedagógicos e innovadores liderados por los Gestores de Integridad para generar un cambio en el comportamiento.

- Promover actividades que generen sentido de pertenecía organizacional a través de los valores del código de integridad adoptados por la Administración Municipal.

- Orientar de manera lúdica, pedagógica, reflexiva y con enfoque preventivo, las acciones de los colaboradores, brindando pautas concretas de cómo debe ser el comportamiento en el ejercicio de la labor diaria.

- Manifestar el compromiso y liderazgo de la alta dirección en la formulación y desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en la entidad.

- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que infrinjan los valores del servicio público.

- Efectuar seguimiento y evaluación a la implementación del Código de Integridad en la institución.

3. ALCANCE

La Política de Integridad, aplica a todos los servidores y contratistas de la Alcaldía Municipal del Líbano, quienes deberán conocerla, interiorizarla y cumplirla responsablemente en todas sus actuaciones para generar una cultura organizacional

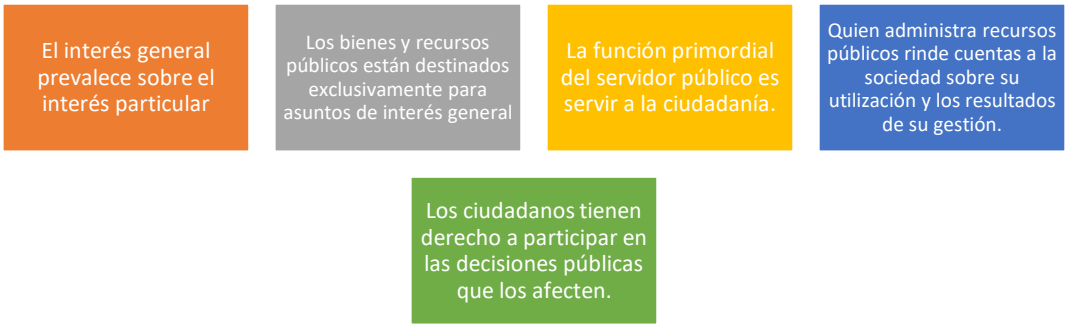
basada en los principios y valores del servicio público. Será la dependencia de Desarrollo Organizacional y Humano y los Gestores de Integridad los encargados de la sensibilización y motivación de todos los servidores y colaboradores para la interiorización de la cultura de integridad.

4. MARCO JURÍDICO Y LEGAL

NORMATIVA	EPÍGRAFE
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. (Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones).
Ley 1474 de 2011	Por el 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 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.
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

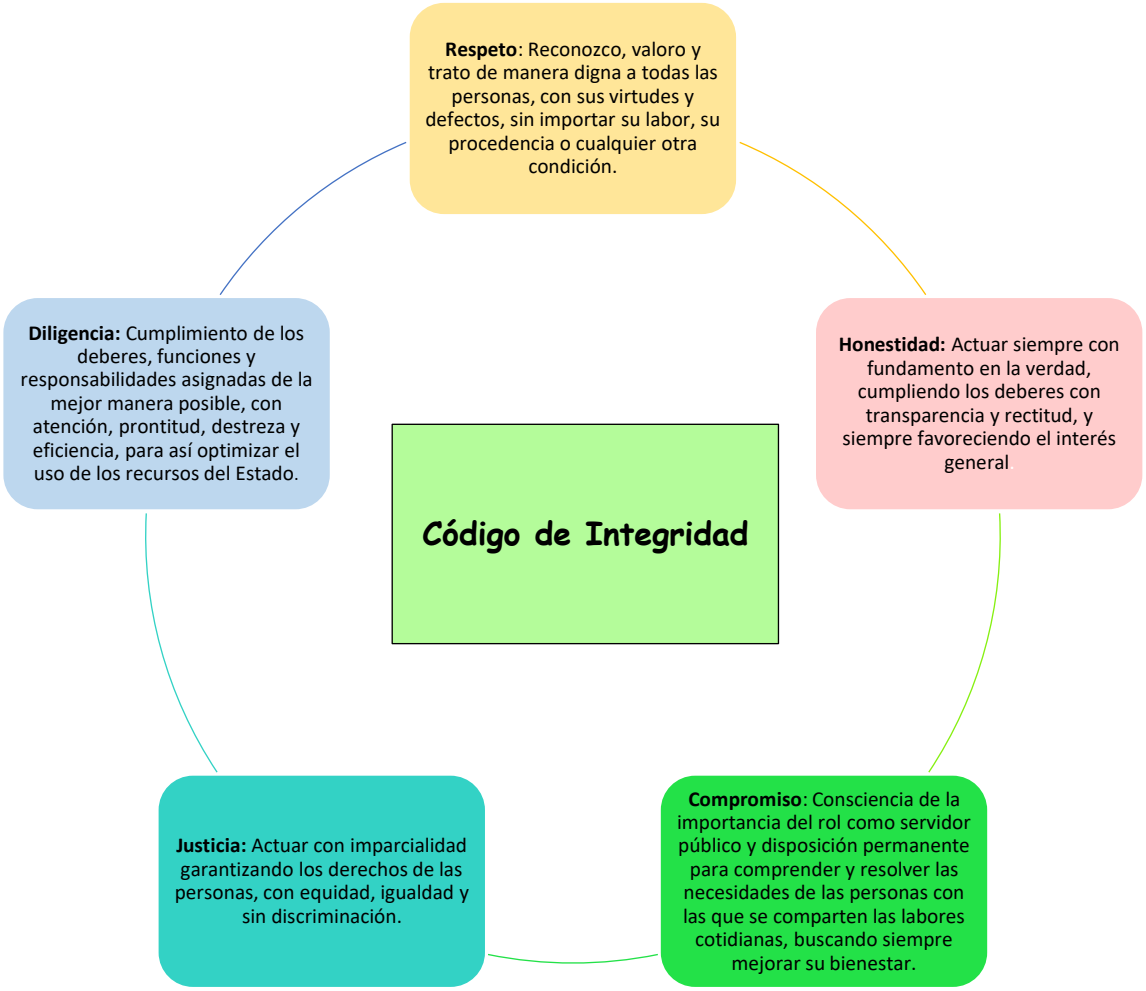
5. PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD

En el marco de la Integridad Pública, los servidores de la Alcaldía del Líbano conocerán y aplicarán los siguientes principios de Integridad:



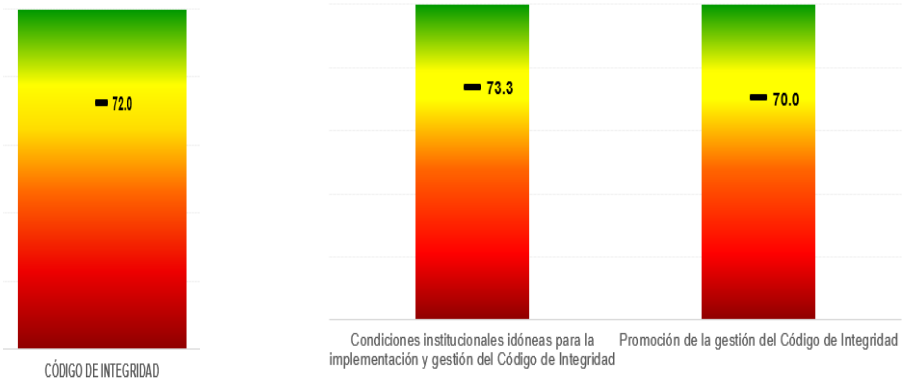
6. VALORES DE INTEGRIDAD

Los Valores de la Alcaldía son las formas de ser y de actuar de los servidores públicos y colaboradores, los cuales se consideran altamente deseables como atributos o cualidades suyas, por cuanto posibilitan la aplicación de los principios éticos y el cabal cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en su desempeño laboral y son los siguientes:

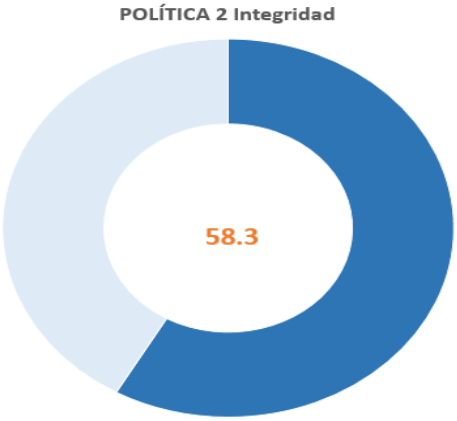


7. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO DE LA POLÍTICA

Autodiagnóstico vigencia 2023:



Resultado Índice de Gestión del Desempeño Institucional- FURAG 2022



La Medición del Desempeño para la Política de Integridad es de 58.3, según los resultados FURAG para la vigencia 2022 y se desglosan así:

No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
I05	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	51.1
I06	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	56.9

8. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA

"La Administración Municipal del Líbano, refrenda su compromiso con la transparencia, la integridad, la eficiencia y la calidad en la prestación de los servicios, a través de la promoción y apropiación de los principios y valores del Código de Integridad en sus servidores públicos, con acciones que le permitan fortalecer una cultura organizacional orientada a la mejora continua y a la garantía de los derechos de los ciudadanos, usuarios y grupos de interés y como estrategia para prevenir cualquier acto de corrupción".

8.1 Implementación de la Política

El Departamento Administrativo de la Función Pública, proporciona una serie de elementos con disposiciones generales y específicas que facilitan la implementación de la política, teniendo en cuenta que Integridad es la coherencia entre lo que se dice y se hace:

- **Código de Integridad,** principal herramienta para la implementación de la Política.
- **Plan de Gestión de la Integridad**, instrumento para operativizar la Política.
- **Gestores de Integridad**, servidores públicos con actitud de servicio, responsables, comprometidos, con buenas relaciones interpersonales y liderazgo, que serán sujetos activos al interior de la entidad para apropiar, fortalecer y multiplicar prácticas de gestión transparente.
- **Caja de Herramientas,** para que los servidores tengan contacto experiencial con los valores y principios del servicio público, buscando que surjan a través de la aplicación de actividades reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos y que conduzcan a cambios en su comportamiento.
- **Gestión de conflictos de intereses**, busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.

9. PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Se propone un Plan de Acción según los resultados obtenidos FURAG para la vigencia 2022, y se establecen acciones que se desarrollarán por parte de tres actores principales: la entidad, los servidores y los ciudadanos.

Categoría De política	Estrategia	Actividades de Gestión	Dependencia Responsable	Periodicidad
Realizar el Diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	Realizar diagnóstico de apropiación de los temas de integridad para 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. Diagnosticar, a través de encuestas y/o entrevistas si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad. Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas. Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Desarrollo Organizacional y Humano	Anual
Plan de Gestión de la Integridad	Formulara un plan de trabajo que permita la apropiación del Código de Integridad y afianzar los contenidos.	Determinar las actividades y el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad. 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.	Desarrollo Organizacional y Humano	Anual
Ejecución y evaluación del Plan de Gestión de integridad.	Desarrollar y evaluar el Plan de Gestión de la Integridad	Preparar y divulgar las actividades que se llevarán a cabo para el afianzamiento del Código de Integridad. Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad. Socializar los resultados de las actividades del Código de Integridad. Documentar y divulgar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código y contribuir a la Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Desarrollo Organizacional y Humano	Anual
Garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público	Se continuará con la implementación de las estrategias documentadas en la Política de Conflictos de Interés para la Identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses	Desarrollar campañas de socialización para los Conflictos de interés Aplicar el instructivo para la declaración de los Conflictos de Interés	Desarrollo Organizacional y Humano	Anual

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE LA POLÍTICA

La medición de la política se realiza a través de instrumentos que permiten conocer el grado de apropiación de las entidades públicas, con herramientas como:

- **Autodiagnóstico**: es una lista de chequeo que se debe aplicar de acuerdo a los requerimientos de la entidad, para determinar el nivel de avance en las condiciones institucionales para la implementación y gestión del Código de Integridad.

- **Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión FURAG:** es el instrumento en línea habilitado anualmente, para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

11. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

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.

Integridad pública: Se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.

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 país 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).

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.

12. BIBLIOGRAFÍA

- Código de Integridad emitido por Función Pública.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 2021 V4
- Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional Versión 5. Función Pública Marzo de 2023.
- Guía de Implementación de la Política de Integridad Ministerio de Educación Nacional

CONTROL DE ACTUALIZACIONES

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del Cambio
01	Septiembre de 2021	Creación del documento
02	Octubre de 2023	Actualización del documento con el resultado del autodiagnóstico y del Índice de Desempeño Institucional

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Grupo de Desarrollo Organizacional y Humano	Secretario de Planeación Municipal	Comité de Gestión y Desempeño Institucional