



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nit. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE



## ALCALDÍA MUNICIPAL DE CARMEN DE APICALÁ -TOLIMA



1

### POLÍTICA DE INTEGRIDAD PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO MIPG 2021



## CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	3
INTRODUCCIÓN .....	4
JUSTIFICACIÓN .....	5
MARCO LEGAL .....	5
OBJETIVO GENERAL: .....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....	7
PRINCIPALES ACTORES DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....	8
POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....	8
DIAGNÓSTICO .....	8
ALCANCE .....	9
APLICABILIDAD .....	9
NIVEL DE CUMPLIMIENTO .....	9
IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS .....	10
COMUNICACIÓN .....	11
PLAN DE ACCIÓN .....	11
IMPLEMENTACIÓN .....	11
COMUNICACIÓN .....	12
SEGUIMIENTO .....	13
CONCLUSIONES .....	14
RECOMENDACIONES .....	14



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nít. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE



## PRESENTACIÓN

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, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

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 una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La política de integridad en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se presenta en cumplimiento de la misión institucional y en la búsqueda del mejoramiento continuo de los servicios que presta la entidad, en el cual se busca orientar el comportamiento y conducta de los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades diarias y generar las directrices para que con el ejemplo, se apliquen y adopten los valores institucionales.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nit. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE



## INTRODUCCIÓN

La integridad pública hace referencia 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, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

En concordancia con este concepto, los principios y los valores éticos con los que se conduce la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CARMEN DE APICALÁ-TOLIMA, buscan la generación de la cultura de la integridad que permita crear confianza en la ciudadanía, al reconocer que sus funcionarios tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen 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 están dirigidos a contribuir con el progreso y el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes del municipio.

Cabe resaltar que esta política busca generar sensibilización del personal para que adopte prácticas éticas y continuar de una forma más pedagógica y participativa con esta labor, puesto que es un deber y compromisos de asumir un rol de transparencia como servidores y colaboradores de una Entidad pública. El Código de Integridad de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CARMEN DE APICALÁ-TOLIMA, ha sido construido tomando como referente principal el Código General de Integridad para los servidores públicos colombianos, denominado “Valores del Servicio Público – Código de Integridad.”

De esta manera, se constituye en el compromiso esencial de quienes hacen parte del equipo de gobierno; desarrollar sus tareas dentro de parámetros éticos y conductas íntegras que contribuyan al mejoramiento continuo de la gestión con lo cual se verá beneficiada la ciudadanía en 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 una clara orientación hacia el cumplimiento de los objetivos de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CARMEN DE APICALÁ-TOLIMA.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nit. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE



## JUSTIFICACIÓN

Con el fin de continuar con el trabajo realizado en el código de integridad, se formula esta política para fortalecer la ética pública y la promoción de la transparencia, pero ahora desde una óptica más práctica, pedagógica y preventiva, proponiendo un lenguaje común entre la entidad y sus funcionarios.

La política de Integridad es una guía que va a permitir y facilitar que la Entidad adopte un programa de integridad de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Esta Política de integridad establece las estrategias para que los empleados de la Alcaldía Municipal de Carmen de Apicalá, actúen y adopten comportamientos individuales de compromiso institucional en el entorno donde se desempeñan.

Resulta fundamental la implementación de la Política de Integridad y promover la integridad de los servidores públicos que laboran en instituciones de todos los órdenes de gobierno, como una acción en favor de la sociedad, que genera credibilidad y valor en las acciones gubernamentales.

## MARCO LEGAL

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se 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. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la Alcaldía Municipal de Carmen de Apicalá-Tolima, en el marco de los valores del servicio público, 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.

El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de “Integridad”, cuyos objetivos se orientan a “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”. Por tal razón, el Código de Integridad del Servicio Público se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano de MIPG.

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 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



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nit. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE



pertenezcan. A continuación de manera general se relaciona el marco normativo concerniente al Código de Integridad, así:

6

NORMA	DESCRIPCIÓN
<b>Ley 489 de 1998</b> 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 señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (Art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4)
<b>Ley 1474 de 2011</b> 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.
<b>Ley 1712 de 2014</b> 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	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.
<b>Decreto Nacional 124 de 2016</b> Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.	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 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
<b>Decreto Nacional 1499 de 2017</b> 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	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.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nit. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE



La alcaldía de Carmen De Apicalá-Tolima, adoptó el Código de Integridad para los servidores públicos de la Administración Municipal – Sector Central, el cual establece los siguientes valores:

- ☑ **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ☑ **RESPECTO:** 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.
- ☑ **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.
- ☑ **LEALTAD:** Actuó siempre con responsabilidad en mis funciones, soy leal al cumplimiento de mis labores, horarios y compromisos.
- ☑ **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ☑ **TRABAJO EN EQUIPO:** Actuó siempre en armonía con mis funciones y con las de mis compañeros, logrando fortalecer el cumplimiento de las metas establecidas.

7

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL:

Establecer la Política y Código de Integridad como una guía de comportamiento para los servidores públicos de la Administración Municipal de Recetor, mediante la apropiación de valores orientada a mejorar la prestación de bienes y servicios y al aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- ✓ Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la Autorregulación en el ejercicio de la gestión pública.
- ✓ Promover el 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.
- ✓ Promover que el contacto de los servidores con la Política y Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que conduzcan a cambios de su comportamiento.

---

Dirección: Cra. 5ª Clle. 5a Barrio Centro / Cód. Postal: 733590 / Telefax: (8) 2 478 665 / Cel.: 203472795

Página Web: [www.alcaldiacarmendeapicala-tolima.gov.co](http://www.alcaldiacarmendeapicala-tolima.gov.co)

Correo Electrónico: [contactenos@alcaldiacarmendeapicala-tolima.gov.co](mailto:contactenos@alcaldiacarmendeapicala-tolima.gov.co)

**GOBIERNO DE GESTIÓN, HONESTIDAD Y DESARROLLO SOCIAL 2020 - 2023**



## PRINCIPALES ACTORES DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD



**Las entidades:** la integridad se ve reflejada en la inclusión, en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento, de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores



**Los servidores públicos:** eje fundamental de las entidades; el fortalecimiento de la integridad debe implementarse en el marco de las acciones cotidianas de su labor, así como en su ingreso y permanencia en el servicio



**Los ciudadanos:** quienes en el marco de una gestión más abierta e incluyente, deben asumir un papel de corresponsabilidad y participación en la gestión pública

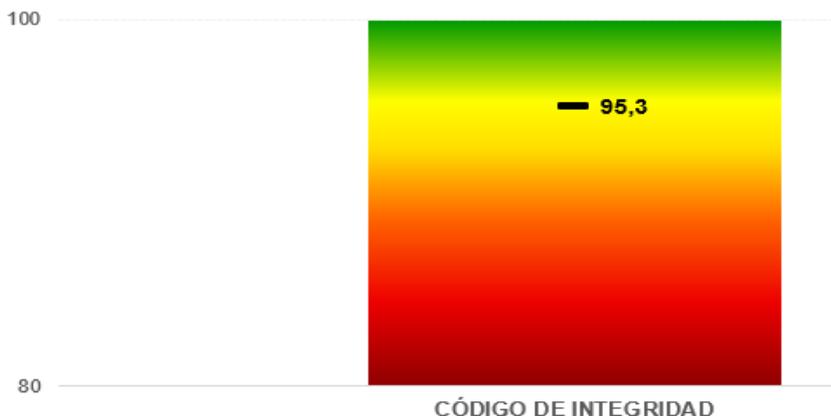
8

## POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Alcaldía MUNICIPAL DE CARMEN DE APICALÁ-TOLIMA en aras de garantizar la excelencia en el servicio en todas sus áreas y dependencias, velara por que sus funcionarios y colaboradores estén libres de presiones internas y externas que puedan afectar de forma negativa la calidad e idoneidad de su trabajo y el producto del mismo para con la comunidad, entidades y entes de control. Los productos y servicios que prestara la entidad siempre se brindaran de siguiendo los principales valores que deben adoptar la entidades con el objetivo de orientar la integridad del comportamiento del servidor público frente a los ciudadanos del país.

## DIAGNÓSTICO

En la Alcaldía Municipal De Carmen De Apicalá-Tolima, se realizó el autodiagnóstico de la Política y Código de Integridad de cuyo resultado se puede interpretar que las actividades puntuales que la entidad debe estar implementando para considerar el avance en la implementación de la política se encuentran en un estado de consolidación con 95.3 puntos y se requiere de mantener su construcción e implementación en este modo, implementado valores, actualizando y aplicando su código de integridad.



### ALCANCE

La política de Integridad busca generar acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.

### APLICABILIDAD

La política de Integridad será aplicable a todos los servidores de la Alcaldía Municipal, con un enfoque pedagógico y preventivo, que sirva de guía de cómo deben ser y obrar los servidores públicos del Municipio, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía. La responsabilidad de los servidores públicos y demás colaboradores es llevar a cabo las directrices planteadas en esta política, dando a conocer la aplicación e implementación de los valores institucionales aquí definidos. Es un compromiso y responsabilidad de todos conocer la Política y es su deber cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier actividad o consulta.

### NIVEL DE CUMPLIMIENTO

Todas las personas cubiertas por el alcance y aplicabilidad se espera que se adhieran en un 100% a la política. La política será objeto de evaluación aplicando mecanismos de mejoramiento continuo que involucren participación, compromiso, cooperación, adaptación e inversión. La Política de Integridad de la administración municipal será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de planta, contratistas, practicantes, proveedores y terceros. La política abarca clientes internos que son las dependencias que componen la estructura de la administración.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nit. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE



## IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS

A continuación se presentan las estrategias a implementar para dar cumplimiento a esta política:

1. A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.
2. Diagnosticar a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.
3. Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.
4. Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.
5. Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.
6. Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confiabilidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.
7. Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.
8. Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.
9. Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad
10. Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.
11. Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana
12. Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.
13. Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.
14. Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.
15. Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.



**DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nit. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE**



16. Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.
17. Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.
18. Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.
19. Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración: Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código y Grupos de intercambio
20. Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

11

### **COMUNICACIÓN**

La divulgación de la Política debe ser transmitida e implementada a través de las diferentes dependencias que conforman la estructura organizacional y jerarquía de la administración municipal.

### **PLAN DE ACCIÓN**

Con el propósito de crear las bases para garantizar una gestión ética y liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la Alcaldía Municipal De Carmen De Apicalá-Tolima, se propone un plan de acción con base en los resultados del Autodiagnóstico de Integridad aplicado, el cual este documento en la misma política.

### **IMPLEMENTACIÓN**

Los principios y valores del Código de Integridad del servidor público, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal De Carmen De Apicalá-Tolima, en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad. La entidad conforma un grupo de gestores que estén liderando la implementación de política de integridad.

Los Gestores de Integridad son servidores de la Alcaldía Municipal De Carmen De Apicalá-Tolima, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la Alcaldía Municipal De Carmen De Apicalá-Tolima. Para el desarrollo de esta



**DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nit. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE**



misión, los/las Gestores/as de Integridad podrán contar con el apoyo de grupos operativos de Integridad, conformados con personal de la misma entidad.

La Secretaría Administrativa y Financiera deberá verificar que el Gestor propuesto cumpla con el perfil definido.

Para ser Gestor de Integridad se requiere:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
2. Actitud de servicio
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad institucional.
4. Capacidad de liderazgo
5. Buenas relaciones interpersonales
6. Aptitud para trabajar en equipo
7. Competencia para comunicarse con los demás.
8. Interés en el tema de integridad y disposición para fortalecer sus competencias en este tema.

12

Los Gestores de Integridad tendrán a su cargo las siguientes funciones:

- a. Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de acción para la gestión de integridad en su respectiva entidad.
- b. Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- c. Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por La Alcaldía Municipal De Carmen De Apicalá-Tolima.
- d. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad de la entidad.
- e. Promover el diálogo y la concertación como medios para la resolución de conflictos.
- f. Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.
- g. Diagnosticar la Gestión de Integridad de la entidad, elaborar planes de mejoramiento de integridad con base en los mismos y verificar su cumplimiento.

## **COMUNICACIÓN**

La divulgación de la Política debe ser transmitida e implementada a través de las diferentes dependencias que conforman la estructura organizacional y jerarquía de la administración municipal.

---

Dirección: Cra. 5ª Clle. 5a Barrio Centro / Cód. Postal: 733590 / Telefax: (8) 2 478 665 / Cel.: 203472795

Página Web: [www.alcaldiacarmendeapicala-tolima.gov.co](http://www.alcaldiacarmendeapicala-tolima.gov.co)

Correo Electrónico: [contactenos@alcaldiacarmendeapicala-tolima.gov.co](mailto:contactenos@alcaldiacarmendeapicala-tolima.gov.co)

**GOBIERNO DE GESTIÓN, HONESTIDAD Y DESARROLLO SOCIAL 2020 - 2023**

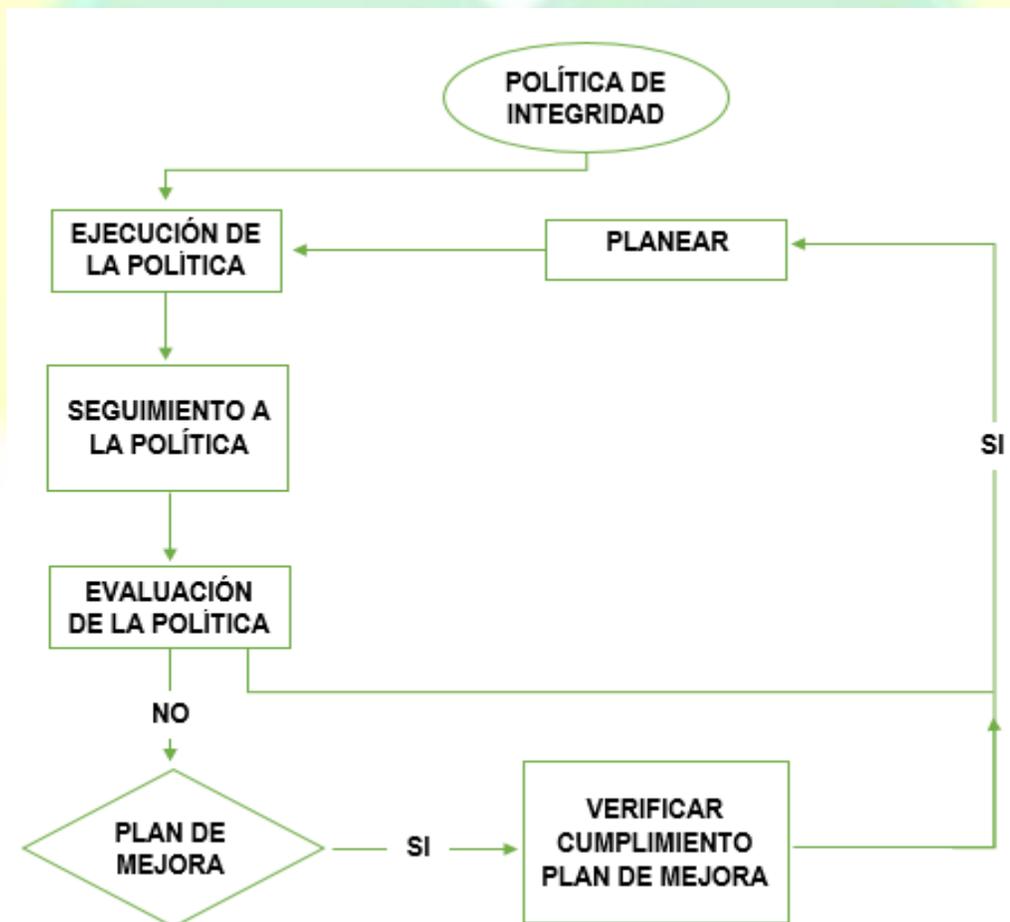


## SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento y medición del Código de Integridad es un instrumento que permite conocer el grado de apropiación en las entidades públicas. Está compuesto por tres alternativas de evaluación, cada una mide una perspectiva diferente en el proceso de ejecución del Código: la primera utilizando las herramientas de la función pública (caja de herramientas), la segunda desarrollar e implementar un sistema de indicadores de perspectiva sobre el comportamiento de los servidores públicos y la tercera alternativa consiste en la medición de integridad a través del FURAG.

13

Para el caso particular de la Alcaldía Municipal De Carmen De Apicalá-Tolima el Comité Institucional de Gestión y Desempeño establecerá un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones y se realizará el seguimiento semestral.





DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nit. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE



## CONCLUSIONES

La implementación de la Política de Integridad es una estrategia que busca generar un cambio cultural en la entidad y en los servidores públicos; para generar acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.

El desarrollo de las estrategias permiten que la política de integridad tenga un nivel de cumplimiento esperado que implique vocación de servicio, así como el deber de comportamiento y actuar de forma íntegra, por tanto, si bien las disposiciones en materia de ética y conducta no pueden suplantar las leyes o reglamentos existentes, los complementan, como herramientas que ayudan a garantizar el respeto de las normas y a fortalecer la confianza de la ciudadanía en la institución.

El autodiagnóstico realizado a la política de Integridad evidencia que es necesario elaborar e implementar de manera imperiosa la Política de Integridad con el fin de dar orientar el comportamiento de los servidores públicos en su ambiente laboral promoviendo la cultura organizacional, la transparencia y eficiencia, dando así una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos a la comunidad.

14

## RECOMENDACIONES

Para resaltar los principios de la integralidad en la Alcaldía Municipal De Carmen De Apicalá-Tolima se recomienda Celebrar al día del Servidor Público, así mismo generar una identificación en el servidor público de la importancia de ser íntegro en sus actuaciones y actitudes con el fin de generar valor agregado en el ser de sus comportamientos para el logro de una mayor satisfacción de los ciudadanos.

Implementar la política de Integridad con el fin de generar resultados que atiendan planes de desarrollo, garanticen derechos, resuelvan necesidades y problemas de los ciudadanos con calidad.

Es necesario que todos los funcionarios de esta entidad puedan entender la importancia de su labor en función de los propósitos misionales de la entidad, conozcan y se apropien de las herramientas e instrumentos de la entidad y se genere cultura de integridad y actuación con valores.

Se requiere implementar pedagogía y acciones orientadoras a la implementación de la Política de Integridad de manera permanente.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nit. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE



A Continuación se citan las recomendaciones emitidas por el FURAG para la vigencia 2020:

1. Revisar la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncias se deberá monitorear el progreso de su tratamiento, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
2. Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
3. Contar con un canal de comunicación en la entidad, para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y denuncias. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
4. Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
5. Incluir en la política de administración del riesgo, lineamientos para el manejo de los riesgos de corrupción y fraude a que está expuesta la entidad. El sistema de control interno efectuar su verificación.
6. Incluir en la política de riesgos, contemple la metodología para la identificación y control de riesgos de corrupción y fraude. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
7. Identificar los riesgos de fraude y corrupción con base en el análisis de las diferentes formas que puedan presentarse en la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
8. Analizar factores como presiones internas o externas que puedan derivar en actos de corrupción para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
9. Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
10. Analizar factores de riesgo de ocurrencia de situaciones de conflictos de intereses para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
11. Evaluar y generar alertas oportunas sobre cambios que afectan la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude, por parte del jefe de control interno de la entidad o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su plan anual de auditorías.
12. Implementar el eje de creación de valor público en el Plan Institucional de Capacitación.
13. Implementar el eje de probidad y ética de lo público en el Plan Institucional de Capacitación.
14. Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
15. Establecer canales para que los servidores y contratistas de la entidad presenten su declaración de conflictos de interés.
16. Establecer al interior de su entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir. .



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA  
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ  
Nit. 800.100.050-1  
DESPACHO ALCALDE



17. Formular y desarrollar un mecanismo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad.
18. Realizar el análisis sobre las declaraciones de bienes y rentas, y registro de conflictos de interés con el fin de identificar zonas de riesgo e implementar acciones preventivas.
19. Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
20. Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
21. Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.
22. Recopilar y clasificar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimización de la información personal.
23. Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas.