



## INFORME AUDITORÍA O SEGUIMIENTO

**Fecha:** 2 de Abril 2024.

**Ciudad:** Acacías – Meta

**Nombre de Seguimiento:** Seguimiento y evaluación de conocimiento e implementación del código de integridad en la Alcaldía Municipal de Acacías-Meta.

**Vigencia de Seguimiento:** Primer trimestre 2024

### Introducción

El código de integridad es considerado una guía para que los servidores públicos tengan una base de cómo deben orientar sus comportamientos en el ejercicio de sus funciones, teniendo como referencia los cinco (5) valores que representan a un buen servidor público con ética profesional, garantizando una gestión eficiente integra y transparente en cada uno de ellos.

En la Alcaldía de Acacías, el código de integridad es liderado por la Secretaría Administrativa y Financiera, desde el área de recurso humano de la administración central, adoptado por medio de la **Resolución No. 1065 (10 de diciembre del 2018)**, por medio del cual se da a conocer los valores y principios éticos que guían las conductas y la integridad del comportamiento de los servidores públicos.

De esta manera, es importante para la Oficina de Control Interno realizar seguimiento y evaluación a la implementación del código de integridad en los servidores públicos de la alcaldía de Acacías, promoviendo, incentivando y garantizando el conocimiento a fin de que sean personas proactivas en función y servicio de toda la comunidad.

### 1. Objetivo General

Realizar acciones de seguimiento a la implementación y conocimiento del código de integridad por parte de los servidores públicos adscritos en la alcaldía de Acacías.

### 2. Objetivos Específicos

- Verificar las actividades y metodologías implementadas desde el área de recurso humano para la aplicación del código de integridad en la entidad.



- Constatar la participación en el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, desde el aplicativo de la función pública, por parte de los servidores públicos adscritos a la Alcaldía de Acacías.
- Realizar evaluación diagnóstica de conocimiento del código de integridad por parte de todos los servidores públicos de la entidad.

### **3. Alcance**

Para llevar a cabo este seguimiento, la Oficina de Control Interno realizará la verificación y evaluación de las actividades realizadas en el primer trimestre 2024, para la aplicación y fortalecimiento del código integridad en todas las dependencias de la alcaldía de Acacías.

### **4. Metodología**

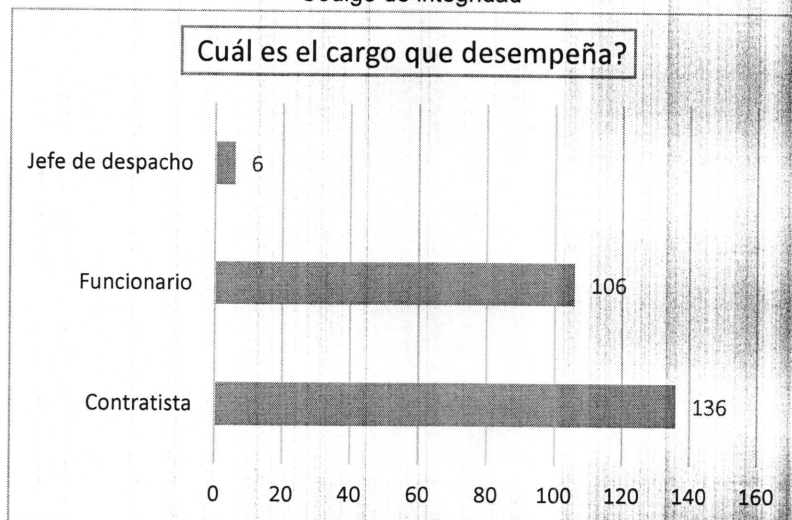
La oficina de Control interno en su rol de seguimiento y evaluación, le solicitó a la oficina del área de Recurso Humano de la Secretaría Administrativa y Financiera, el reporte de certificación del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción ofertado desde la función pública, con el fin de verificar y comprobar el cumplimiento y participación de los funcionarios de la entidad.

También se creó un formulario de evaluación desde el aplicativo Google forms, el día 06 de Marzo de 2024, donde se notificó por medio de la circular interna 008 del 2024, la metodología de diligenciamiento del formulario, con fin de medir el nivel de conocimiento que poseen los servidores públicos respecto al código de integridad. Por otro lado, se solicitó a la Oficina de contratación, el reporte de las personas naturales contratadas desde el 01 de Enero hasta el 13 de Marzo para realizar el respectivo balance y comparación de la realización de la prueba de conocimiento.

### **5. Resultados**

Para realizar un diagnóstico sobre el conocimiento de los servidores públicos sobre el código de integridad, la oficina de control interno diseñó una evaluación desde el aplicativo de Google forms en el periodo comprendido del día 07 al 14 de Marzo de 2024, donde se obtuvo un total de doscientos cuarenta y ocho (248) evaluaciones diligenciadas entre funcionarios, contratistas y jefes de despacho, midiendo el conocimiento del código de integridad.

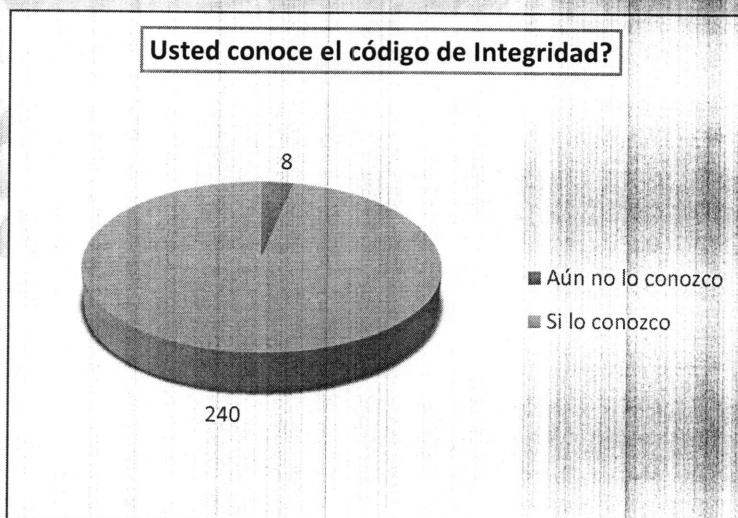
Grafico 1. Participación de los funcionarios públicos, contratistas y jefes de despacho en la evaluación "Código de integridad"



Teniendo en cuenta los resultados anteriores, se obtiene la participación de seis (6) de doce (12) jefes de despacho, ciento seis (106) de ciento cincuenta (150) funcionarios y ciento treinta y seis (136) de doscientos noventa y ocho (298) contratistas vinculados a la Alcaldía Municipal, en la actividad de prueba de conocimiento sobre el código de integridad realizada por la Oficina de Control Interno.

De la misma forma, es pertinente hacer mención en la importancia que debe tener el código de integridad para todos los funcionarios públicos ya que éste, es una guía de cómo deben ser y obrar todos los servidores públicos. Por ello, se hizo necesario identificar si los funcionarios públicos vinculados a la administración Municipal lo conocen.

Gráfico 2. Conocimiento sobre el código de integridad





Con base a la gráfica anterior, se puede inferir que el 97% de los funcionarios y contratistas que respondieron la prueba de conocimiento, si conoce el código de integridad y tan solo el 3% no lo conoce, lo que indica que en general si se tiene conocimiento sobre la importancia del código de integridad, lo cual garantiza un comportamiento ético por parte de todos los servidores públicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se plantean una serie de preguntas que ayudan a identificar el grado de conocimiento frente al código de integridad y los cinco (5) valores principales que lo componen, donde la finalidad fue abarcar cada uno de estos valores desde su definición como también “Que hago” y “No hago” desde el comportamiento ético que deben asumir los servidores públicos con cada uno de los 5 valores.

Tabla 2. Calificaciones obtenidas

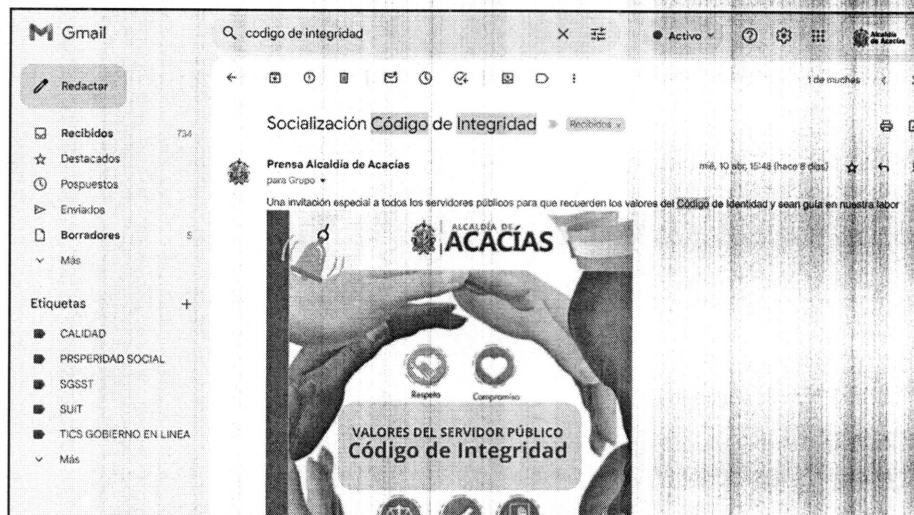
ítem	Cant. Personas	Calificación
1	232	Entre 80 y 100
2	13	Entre 50 y 70
3	3	Menos que 50


De esta manera y con base a la tabla anterior, se obtiene que de doscientos cuarenta y ocho (248) personas que respondieron la prueba de conocimiento, doscientos treinta y dos (232) tuvieron una calificación entre ochenta (80) y cien (100), trece (13) personas obtuvieron una calificación entre cincuenta (50) y setenta (70) y tres (3) personas obtuvieron una calificación menor a cincuenta (50). Lo anterior indica que a nivel general, los resultados son buenos para la implementación del código de integridad, se deduce que los servidores públicos de la Alcaldía de Acacias tienen conocimiento sobre el código de integridad y cada uno de los cinco (5) valores que lo componen. Sin embargo, es importante fortalecer esta herramienta para que los resultados sean excelentes y se obtenga que el 100% de los servidores públicos tengan conocimiento y entiendan a profundidad el código de integridad.

Dando cumplimiento a la implementación del código de integridad en la Alcaldía de Acacias, la Oficina de Control interno verificó que el área de Recursos humanos desarrolló una campaña de divulgación de los valores del código de integridad por medio de imágenes, dando a conocer el significado de cada valor y la forma como debe actuar cada persona frente a cada uno de los valores; dicha divulgación se realizó mediante el correo corporativo, el cual fue compartido a todas las oficinas y dependencias de la administración Municipal. De esta manera, se observa que la Secretaria Administrativa y Financiera esta dando cumplimiento a la implementación del código de integridad, lo que garantiza el conocimiento de ello en los servidores públicos.


A continuación, se da a conocer la campaña utilizada por el área de recursos humanos para la divulgación del código de integridad en la Alcaldía de Acacias.







## ALCALDÍA DE ACACIAS




### 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.**


- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

Valores del servidor público  
Código de Integridad

**CORONEL  
CARLOS PLATA**



## ALCALDÍA DE ACACIAS



### 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**

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

Valores del servidor público  
Código de Integridad

**CORONEL  
CARLOS PLATA**

Por otro lado, la oficina de control interno en su rol de evaluador, realiza el seguimiento a las encuestas de satisfacción por parte de los ciudadanos, el cual tiene como propósito conocer el grado de satisfacción de la ciudadanía con la atención prestada de los servidores públicos. Se evidenció quinientos sesenta y dos (562) encuestas que fueron diligenciadas, donde se puede dar a conocer el grado de satisfacción de los ciudadanos con la atención prestada frente a cada dependencia.

Por medio de las encuestas se logra medir diferentes acciones ejercidas por los funcionarios de la entidad, por ejemplo:

- 1) Interés y disposición personal del funcionario, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3. Resultados obtenidos de las encuestas de satisfacción en Interés y disposición personal del funcionario

DEPENDENCIA	Número de Encuestas	Calificación Promedio
OFICINA TIC	132	4,76
SECRETARIA DE SALUD	82	4,67
OFICINA DE CONTRATACIÓN	70	4,54
SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	68	4,89
SECRETARIA DE FOMENTO Y DESARROLLO SOSTENIBLE	53	4,96
SECRETARIA SOCIAL, DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES	45	4,75
SECRETARIA PRIVADA	39	4,97
DESPACHO DEL ALCALDE	25	4,68
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	16	5,00
OFICINA DE JURÍDICA	13	5,00
SECRETARIA DE GOBIERNO	10	4,30
SECRETARIA DE PLANEACIÓN Y VIVIENDA	9	3,77
TOTAL	562	4,69

Se evidencia que en general, los funcionarios han tenido buen interés y disposición para atender a la comunidad y brindar un buen servicio, pues las calificaciones obtenidas de las encuestas, arrojan un buen resultado.

2. El tiempo de espera para ser atendido. Se obtuvo como resultado:

Tabla 4. Resultados obtenidos de las encuestas de satisfacción en el tiempo de espera para ser atendido

DEPENDENCIA	Número de Encuestas	Calificación Promedio
OFICINA TIC	132	4,73
SECRETARIA DE SALUD	82	4,62



OFICINA DE CONTRATACIÓN	70	4,54
SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	68	4,94
SECRETARIA DE FOMENTO Y DESARROLLO SOSTENIBLE	53	4,94
SECRETARIA SOCIAL, DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES	45	4,77
SECRETARIA PRIVADA	39	4,97
DESPACHO DEL ALCALDE	25	4,68
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	16	5,00
OFICINA DE JURÍDICA	13	4,92
SECRETARIA DE GOBIERNO	10	4,20
SECRETARIA DE PLANEACIÓN Y VIVIENDA	9	3,44
<b>TOTAL</b>	<b>562</b>	<b>4,64</b>

De acuerdo al tiempo de espera para ser atendido, los resultados obtenidos indican que que la Administración municipal ha sido eficiente a la hora de atender a la población. Sin embargo, en la Secretaria de planeación y vivienda no se evidencia un buen resultado, puesto que no se obtiene una calificación favorable, lo que indica que debe mejorar la prestación del servicio.

- 2) El tiempo empleado por el funcionario para resolver el requerimiento. Se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 5. Resultados obtenidos de las encuestas de satisfacción en el tiempo empleado por el funcionario para resolver el requerimiento

DEPENDENCIA	Número de Encuestas	Calificación Promedio
OFICINA TIC	132	4,70
SECRETARIA DE SALUD	82	4,60
OFICINA DE CONTRATACIÓN	70	4,56
SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	68	4,79
SECRETARIA DE FOMENTO Y DESARROLLO SOSTENIBLE	53	4,96
SECRETARIA SOCIAL, DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES	45	4,76
SECRETARIA PRIVADA	39	4,97
DESPACHO DEL ALCALDE	25	4,68
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	16	5,00
OFICINA DE JURÍDICA	13	5,00
SECRETARIA DE GOBIERNO	10	4,30



SECRETARIA DE PLANEACIÓN Y VIVIENDA	9	3,55
<b>TOTAL</b>	<b>562</b>	<b>4,65</b>

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de las encuestas de atención al ciudadano, se puede observar que la entidad tuvo un promedio de calificación de 4.66 en la prestación del servicio al ciudadano, lo que resulta muy importante porque se evidencia que ponen en práctica en sus actividades diarias los valores de compromiso, diligencia y respeto, garantizando la excelente atención y resolución de problemas a los ciudadanos.

## 6. Conclusiones

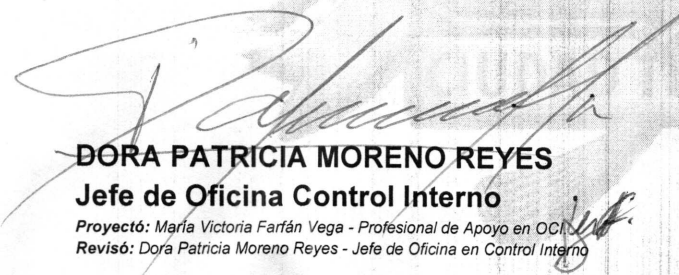
- El área de recurso humano dentro de sus actividades, para el ingreso y vinculación del personal a la administración, dispone del curso de inducción a través del aplicativo aulatics2.edu.co, donde se incorpora el tema del código de integridad; y en los meses del mes de enero a abril en compañía del área del sistema integrado (SIG) se realiza el curso de reinducción donde se fortalece el conocimiento de lo expuesto en el curso de inducción.
- Se logra identificar que existe un alto grado de compromiso por parte de los funcionarios y contratistas de la Alcaldía de Acacias con el código de integridad, puesto que, los resultados obtenidos en la prueba de conocimiento son favorables y demuestran que si tienen conocimiento sobre los cinco (5) valores que lo componen, teniendo claridad de cada uno de ellos.
- Se observó una participación del 50 % del total de los jefes de despacho con la realización de la evaluación de conocimiento del código de integridad, por lo que es importante invitar al otro 50% de los jefes de despachos para que también participen de estas actividades que fortalecen el conocimiento sobre el comportamiento ético de todos los servidores públicos y así mismo puedan incentivar a sus equipos de trabajo con la inclusión del código de integridad.
- Es importante continuar incentivando la participación de los servidores públicos en el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, debido a que gracias a ello, se pueden fortalecer los conocimientos en el deber ser de cada servidor, y así mismo, mejorara la eficiencia en cada uno de los procesos.



## 7. Recomendaciones.

La Oficina de Control Interno se permite hacer las siguientes recomendaciones o acciones de mejora teniendo como referencia los resultados obtenidos en el desarrollo del seguimiento a la implementación del código de integridad en los servidores públicos de la alcaldía de Acacias:

- A) Se recomienda a la oficina de Recursos humanos realizar el seguimiento y verificación del cumplimiento por parte de los funcionarios públicos del curso de integridad y lucha contra la corrupción (Custodiar el reporte realizado por el DAFP en su despacho).
- B) Una vez revisado los formatos del área de Recursos humanos, se valida el formato GTHU - F - 13 (Lista de chequeo hojas de vida V5), y se observa que no está incluido en el listado de requisitos el curso de integridad y lucha contra la corrupción, módulo de MIPG (Inducción) y lenguaje claro; por consiguiente se recomienda actualizar el formato e incluir nuevamente estos cursos como requisitos de vinculación para los funcionarios públicos, con el fin de evidenciar trazabilidad del cumplimiento.
- C) Invitar a todos los jefes de despacho y líderes de procesos, a que participen de manera obligatoria en las actividades programadas que buscan el fortalecimiento institucional, puesto que es importante que ellos sean voceros con sus equipos de trabajo, y así mismo puedan facilitar herramientas de comportamiento ético con cada uno de ellos, garantizando también el buen servicio al ciudadano.
- D) Promover y garantizar la participación de todos los servidores públicos a las jornadas de inducción y reinducción, esto es importante para asegurar la mejora continua en cada uno de los procesos.
- E) Diseñar, implementar y llevar a cabo nuevas estrategias que sean dinámicas y eficientes para la difusión y aplicación del código de integridad en todos los servidores públicos, permitiendo una mayor facilidad a la hora de comprender, analizar y poner en práctica la importancia de los valores que lo componen.

  
**DORA PATRICIA MORENO REYES**  
Jefe de Oficina Control Interno

Proyectó: María Victoria Farfán Vega - Profesional de Apoyo en OCI  
Revisó: Dora Patricia Moreno Reyes - Jefe de Oficina en Control Interno

  
**MARIA VICTORIA FARFÁN VEGA**  
Profesional de apoyo a OCI