

INFORME DE SEGUIMIENTO

APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA – CAM

30 DE DICIEMBRE DE 2021

1. NORMATIVIDAD VIGENTE

- LEY 489 DE 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. Esta Ley 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)
- 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. Esta norma establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.
- LEY 1712 DE 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. Esta Ley Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
- DECRETO NACIONAL 124 DE 2016. 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”. Este Decreto 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.
- DECRETO NACIONAL 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. A través de este Decreto se 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.

2. OBJETIVOS:

- Implementar una metodología eficiente para el levantamiento de información de una manera virtual.
- Aplicar la encuesta de integridad con la finalidad de conocer la percepción de los funcionarios de la Corporación frente a los valores corporativos.
- Con base en los resultados obtenidos de la aplicación del tes de integridad, proponer y ejecutar actividades para mejorar la apropiación del código de integridad de la Corporación.

3. METODOLOGÍA

- Se aplicó la encuesta de percepción de integridad al interior de la entidad
- La aplicación de la encuesta se realizó mediante formulario en Google Forms, esto permitió tener de manera inmediata y con transparencia los resultados.
- La encuesta fue diligenciada por 69 personas entre funcionarios y contratistas de la Corporación.
- La encuesta fue diseñada con 26 preguntas que buscan conocer las actitudes y pensamientos de los colaboradores de la CAM frente a la integridad.

4. INTRODUCCIÓN

Mediante el decreto 1499 de 2017 se modifica el Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública) en lo relacionado con el Sistema de Gestión Pública (establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015); articulando dicho Sistema de Gestión con el Sistema de Control Interno. Así mismo, en su artículo 2.2.22.2.1 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la de Integridad. De acuerdo a lo establecido dentro del MIPG, las políticas públicas tradicionales, los instrumentos técnicos, y las normativas formales no ofrecen horizontes diferentes de actuación si no se aplican y apropian de formas novedosas. Implementar MIPG requiere de un Cambio Cultural, a través de un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo e innovador enfocado en promover cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos, y generar así transformaciones culturales tangibles alrededor de la Administración Pública, que permitan recuperar y aumentar la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas al igual que promover servidores y ciudadanos que dialogan, dirimen dilemas y participan activamente en la gestión de los asuntos públicos, el control social y la rendición de cuentas.

El MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, a saber:

1. Dimensión de Talento Humano
2. Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación
3. Dimensión de Gestión con Valores para el Resultado
4. Dimensión de Evaluación para el Resultado
5. Dimensión de Información y Comunicación
6. Dimensión de Gestión de Conocimiento y la Innovación
7. Dimensión de Control Interno

La primera dimensión Talento Humano, tiene como propósito ofrecerles a las entidades públicas, las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso-desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento estratégico y planeación.

5. ANTECEDENTES

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en una serie de esfuerzos que desde el Estado Colombiano se venían adelantando para cumplir con los requerimientos y recomendaciones para el ingreso del país en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), realizó un diagnóstico de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI, encontrándose con la formulación de diversos códigos al interior de las organizaciones, sin que existiera homogeneidad entre los mismos, por otra parte no estaban formulados con la participación de los servidores y la ciudadanía y por última eran extensos y poco conocidos por los servidores de las entidades. Por lo anterior, se vio la necesidad de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. Dicha política, de igual forma debía buscar la creación un único código de ética común para todas las entidades públicas.

Es así como el DAFP, lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano, bajo la participación de más de 25.000 servidores públicos y ciudadanos, que votaron activamente, para encontrar aquellos 5 valores más importantes del servicio público y comunes a los servidores y a la ciudadanía. Producto de este ejercicio, y recurriendo a las buenas prácticas de construcción participativa, reglas pragmáticas de conducta, entre otros, fueron seleccionados los siguientes valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, dichos valores más votados, permitieron marcar la pauta para la construcción del código de integridad “tipo” estableciendo mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y de esta forma convertirse en una guía de comportamiento en el servicio público.

La Política de Integridad desarrollada a través del Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, 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 pertenezcan, y se encuentra enlazada a la Dimensión de talento humano y la Dimensión de direccionamiento estratégico.

El DAFP y de acuerdo al MIPG v2, establece que el Código de Integridad del Servidor público, debe concebirse como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores, contemplando las siguientes características:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el código de integridad.
- 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.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experimental de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- Adoptar y apropiar el Código de integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo

que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.”

Es así como la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena, formuló su código de integridad conservando los 5 valores generales, con sus respectivos principios de acción. El código de integridad de la CAM, se encuentra publicado en la página WEB de la CAM y disponible a través del siguiente link :

file:///C:/Users/dcamacho/Downloads/CodigoIntegridadCAM-2018.pdf

6. ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA PERCEPCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

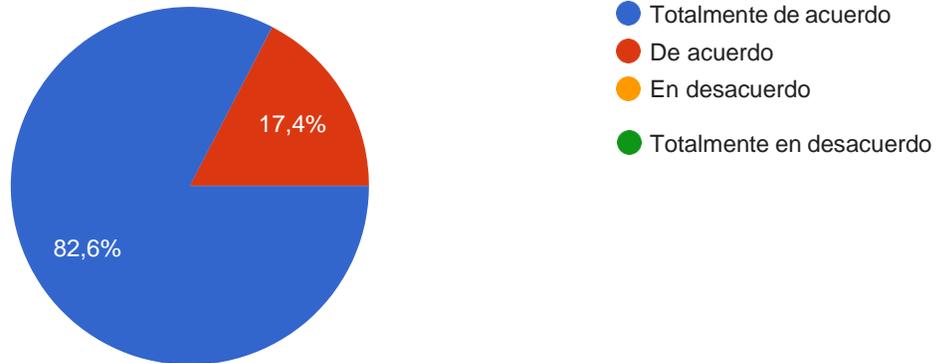
A continuación, se relacionan las 26 respuestas graficadas donde se mostrarán los porcentajes de cada respuesta la integridad.

1. Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo en la CAM es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos.



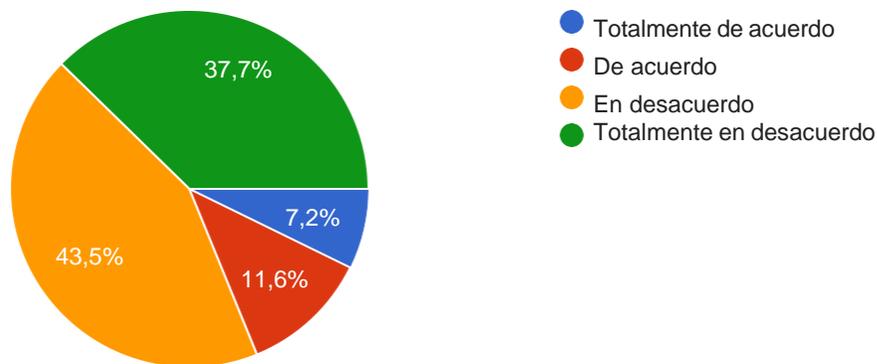
El 98.6% de los funcionarios de la Corporación se encuentran motivados a servir a su país.

2. Como colaborador de la CAM, he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.



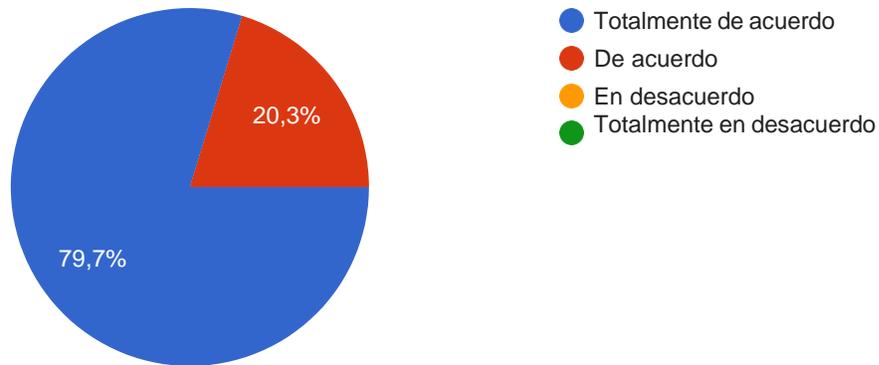
El 100% de los colaboradores de la CAM entienden que el desempeño positivo que generen al interior de la entidad impactará de una manera positiva en la percepción de la sociedad.

3. Como colaborador de la CAM, he aprendido a cumplir con todo lo que ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad



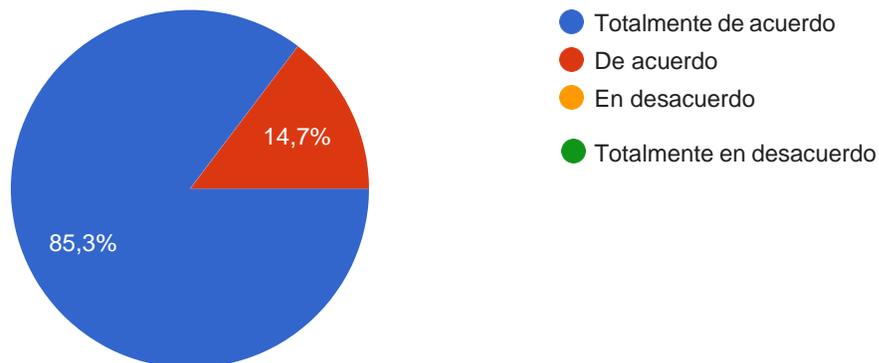
El 81.2% sabe la diferencia entre una petición que pueda impactar positivamente o negativamente a la entidad.

4. Como colaborar de la CAM, doy lo mejor de mis todos los días, pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa.



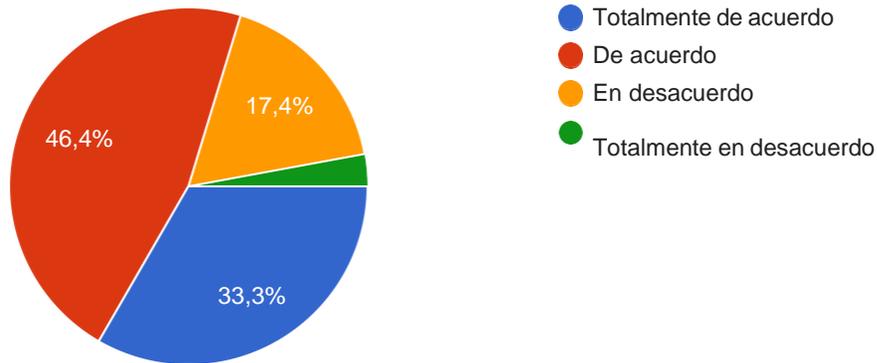
El 100% de los colaboradores de la CAM se encuentran de acuerdo en que su buen desempeño dentro de la entidad, es de gran importancia teniendo en cuenta que se está representando a un país.

5. Un colaborador de la CAM, tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente.



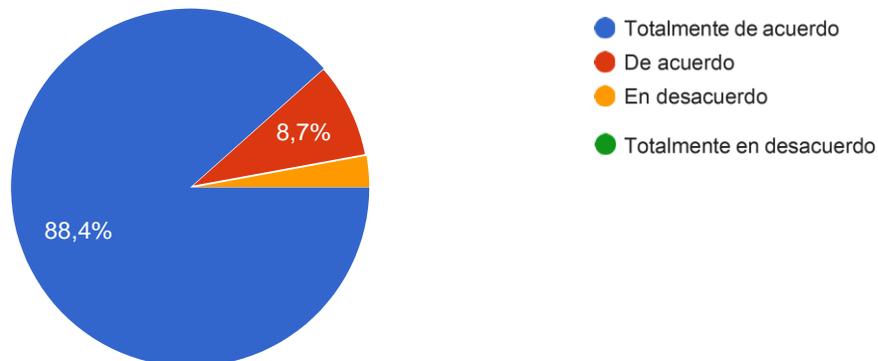
El 100% de los trabajadores de la CAM entienden y aprueban la importancia de dar un buen servicio a los ciudadanos.

6. Las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.



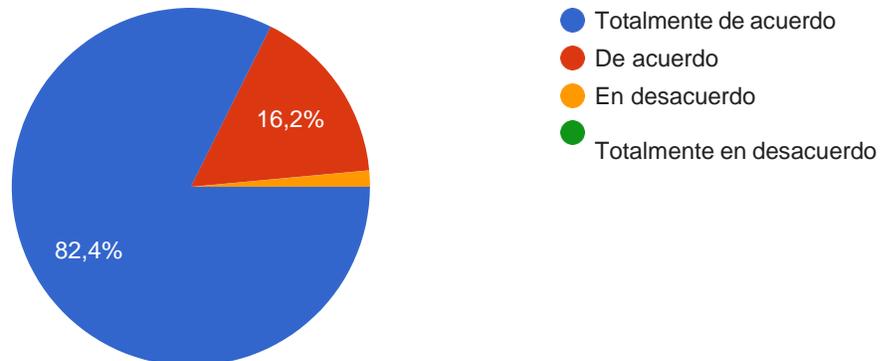
Aunque la mayoría de colaboradores de la CAM respondieron positivamente a la eliminación de la práctica de decir mentiras en el sector público, el 36,2% considera que sigue sucediendo.

7. Un colaborador de la CAM, no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.



El 97,1% refiere tener conciencia sobre recibir beneficios de terceros, teniendo en cuenta que trae consecuencias negativas que impactan a la sociedad y al buen nombre de la entidad.

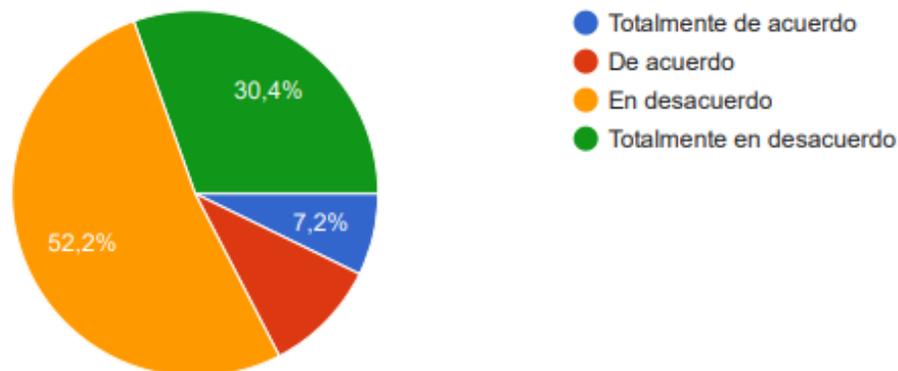
8. Un colaborador de la CAM, no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia.



Los colaboradores de la CAM, tienen claro que no deben favorecer a personas conocidas en los procesos de selección.

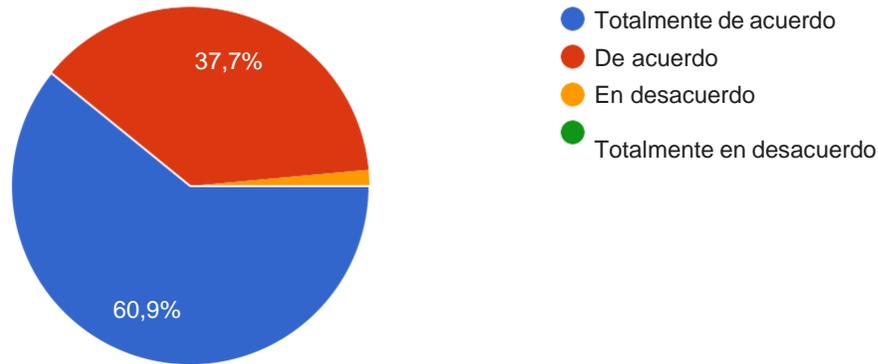
9. Un colaborador de la CAM conoce que, cuando los ciudadanos u otros colaboradores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes, debe ignorarlos y no ayudarlos.

69 respuestas



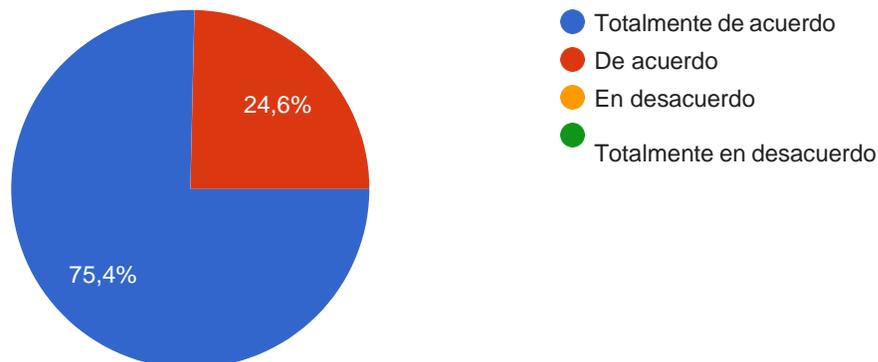
El 82,6% de los trabajadores de la CAM considera importante brindar un trato adecuado y amable a los ciudadanos independientemente de cual sea la situación emocional en el momento.

10. Cuando una persona daña bienes públicos, como colaborador de la CAM, tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.



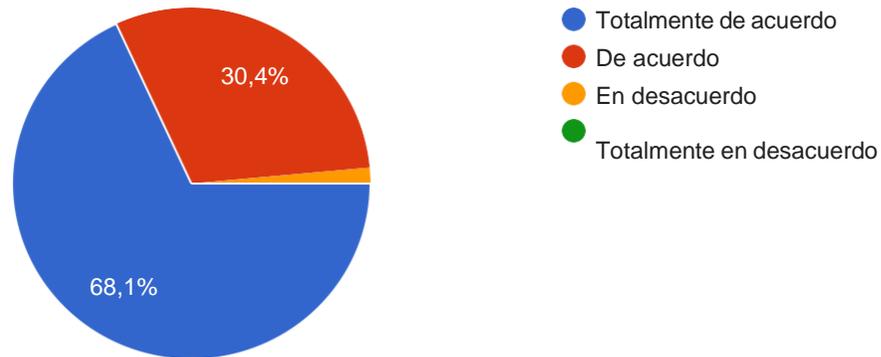
El 98,6% de los colaboradores de la CAM están de acuerdo en cuidar los bienes públicos, pues entienden la importancia de los bienes materiales de la nación.

11. Los colaboradores de la CAM, han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clasesocial, etc.



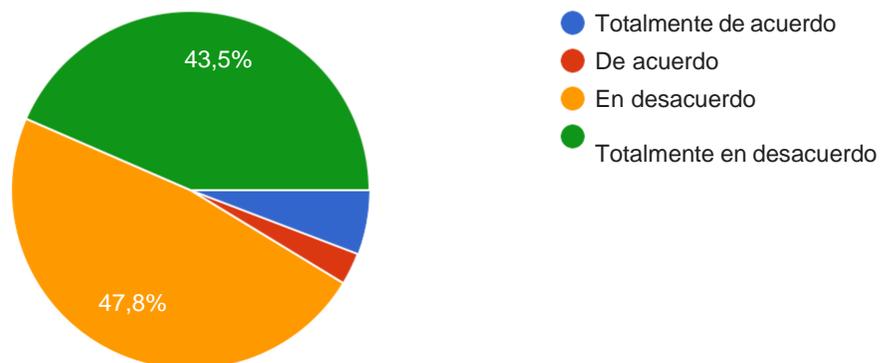
Los colaboradores de la CAM en su totalidad son personas que aceptan y son tolerantes ante la diversidad de cultura, clase social, edad, religión entre otras

12. Un colaborador de al CAM, ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo.



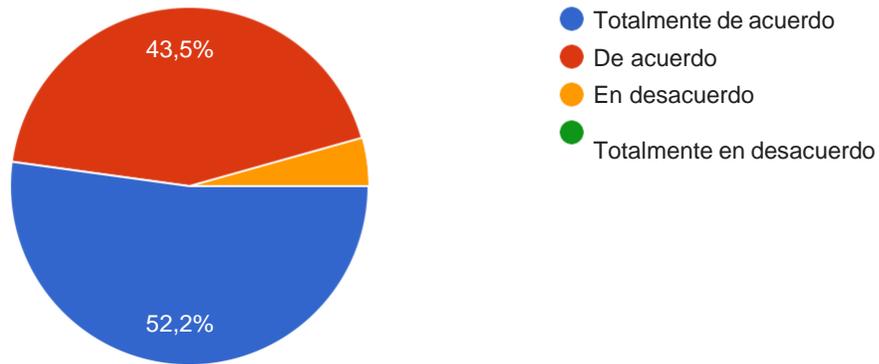
El 98,4% de los trabajadores de la CAM, manifiestan ser personas tolerantes y respetuosas ante la diferencia de ideas.

13. Para ser responsable de sus actos, un colaborador de la CAM, debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.



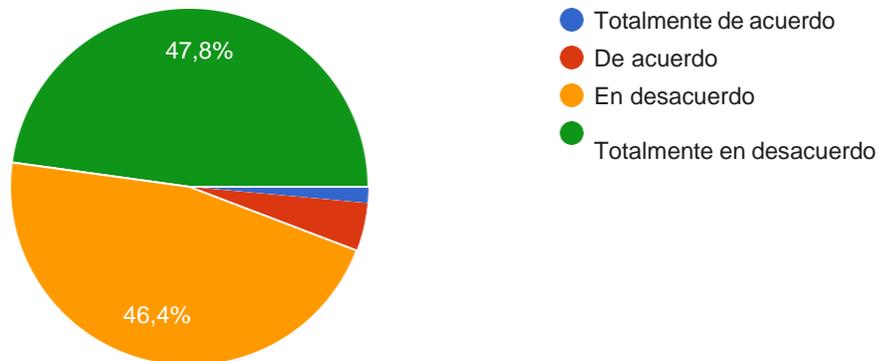
El 91,3% de los colaboradores de la Corporación se encuentran en desacuerdo referente a recibir mal trato por parte de su superior.

14. Cuando existe un trabajo urgente y un colaborador de la CAM ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.



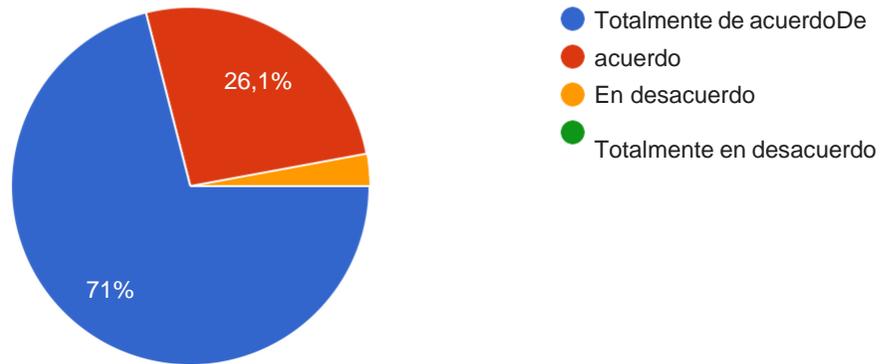
El 95,7 de los trabajadores de la CAM mencionan estar de acuerdo con brindar ayuda a la persona que lo requiera laboralmente.

15. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras desempeñaba como colaborador de la CAM. Él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad.



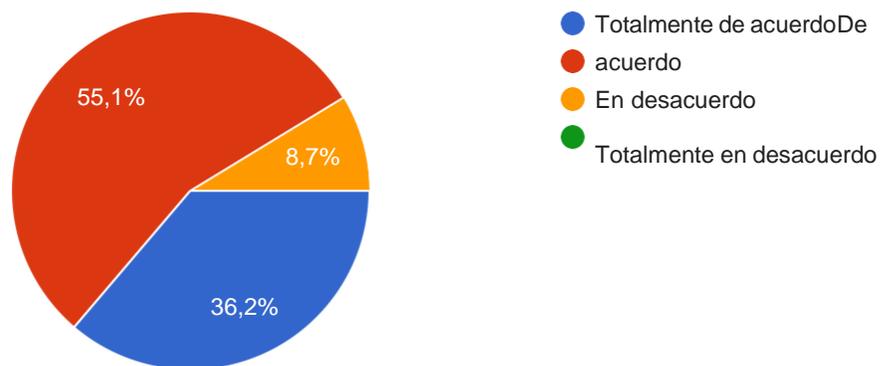
El 94,2 de las personas refieren estar en desacuerdo con la utilización de información confidencial de la CAM a manera de uso personal.

16. Cuando un colaborador de la CAM tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad.



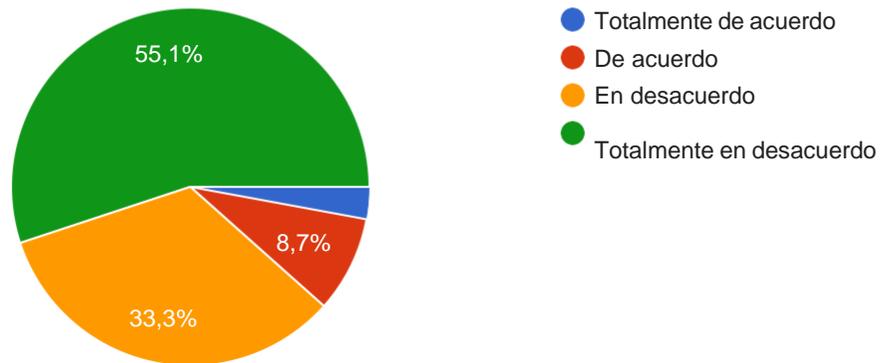
El 97,1% de los colaboradores de la CAM manifiesta estar comprometido con la responsabilidad en la ejecución de su trabajo.

17. Un colaborador de la CAM, debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingreso a la entidad.



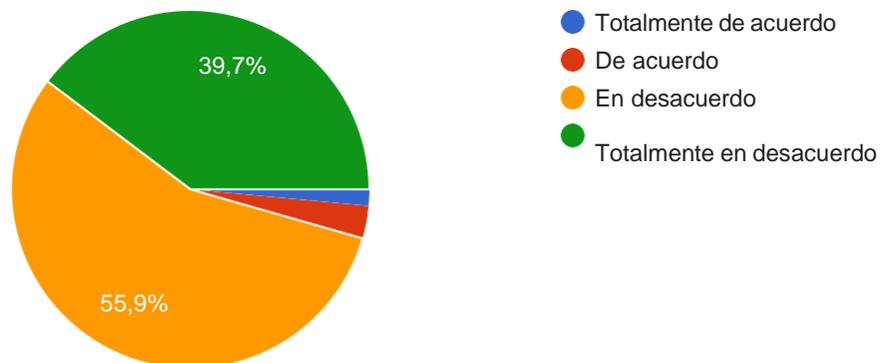
El 91,3 de los trabajadores de la CAM sienten deseo de ser propositivos y sienten la obligación de sugerir mejoras que impacten positivamente a la entidad.

18. Un colaborador de la CAM debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presentan con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver debe ignorarla y no solucionarla.



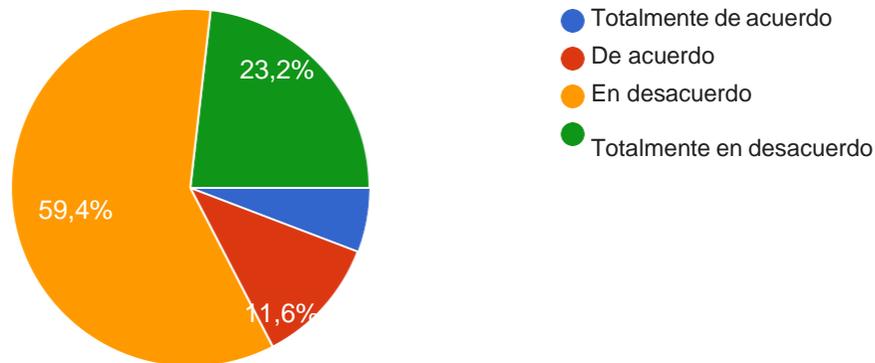
El 88,4% de los colaboradores coinciden en que se debe buscar soluciones a todas las situaciones que se presenten, sean fáciles o difíciles de resolver.

19. Cuando un colaborador de la CAM, comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en algunos lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado.



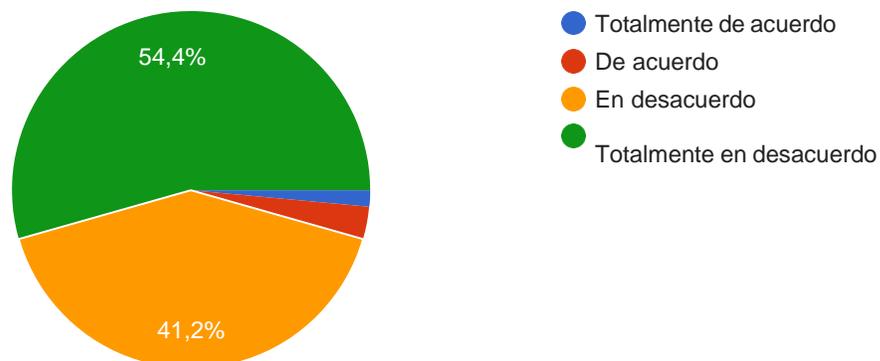
El 95,6% de los trabajadores de la Corporación refieren tener una actitud completamente honesta sobre los gastos en viáticos proporcionados por la entidad.

20. En reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de los colaboradores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona.



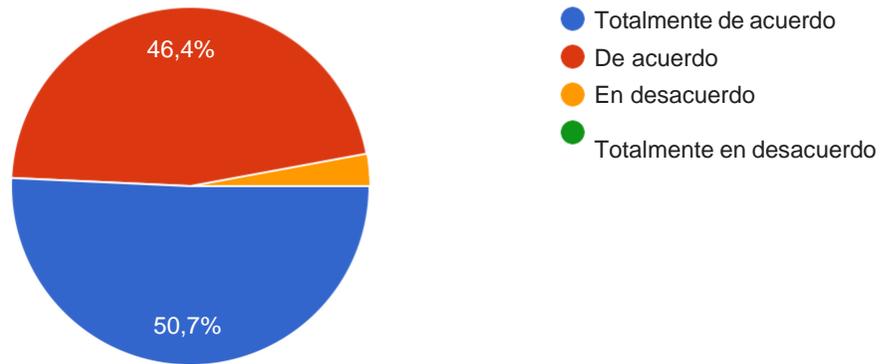
El 82,6% de los colaboradores de la CAM no se encuentra de acuerdo en el encubrimiento de personas que no cumplan con sus obligaciones laborales.

21. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un colaborador tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.



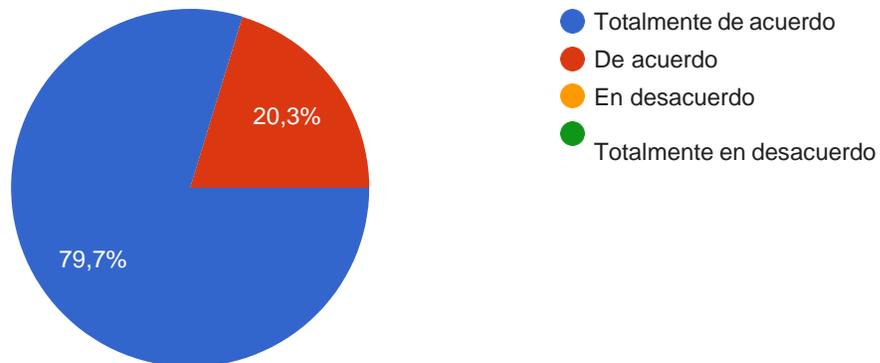
El 95,6% de los colaboradores rechaza cualquier mala actitud hacia un ciudadano o compañero de trabajo.

22. Cuando un colaborador de la CAM, es desordenado, debe realizar un cronograma de sus actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.



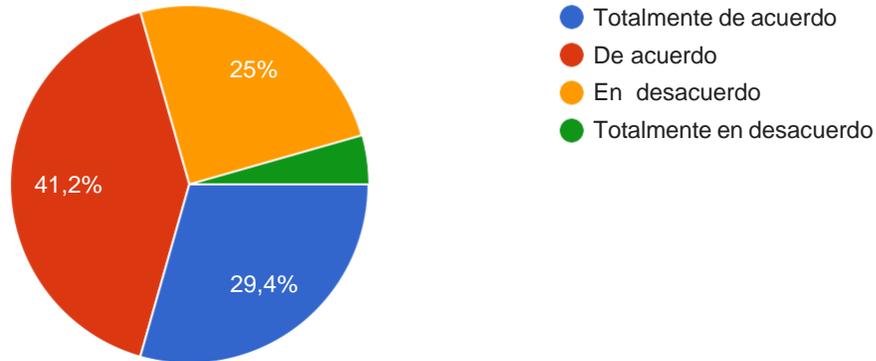
El 97,1 de los trabajadores de la CAM están de acuerdo con la implementación de métodos que faciliten la organización de obligaciones en la entidad.

23. En su trabajo diario, los colaboradores de la CAM deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.



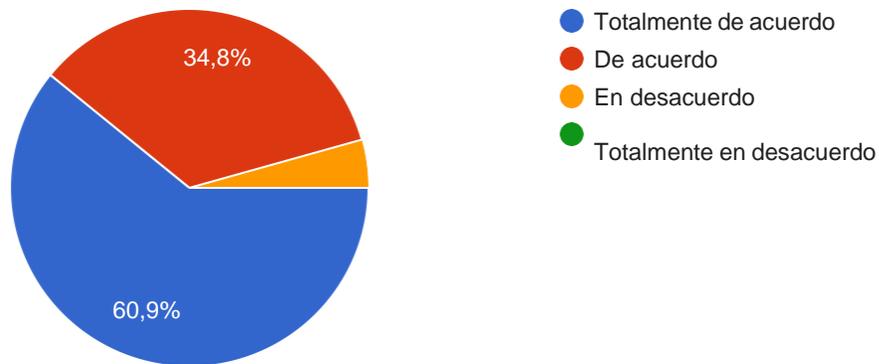
La totalidad de los trabajadores de la CAM confirman un trato igualitario a todos los compañeros.

24. En todas las entidades del estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación.



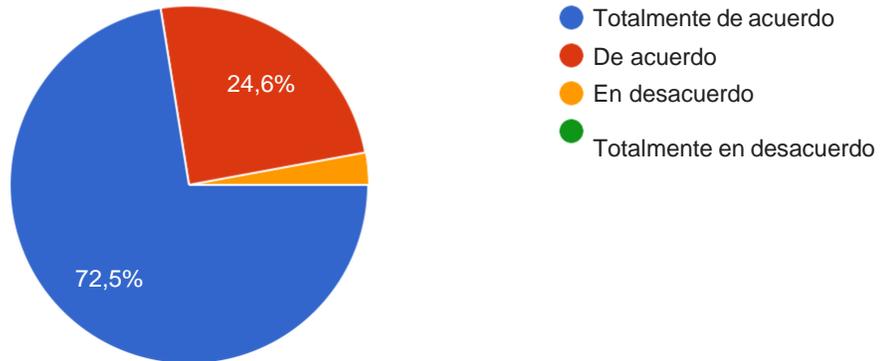
El 70,6% de los colaboradores de la Corporación, ve cambios en las entidades del estado y considera que la meritocracia es la manera de obtener un trabajo en entidades del estado.

25. Los Colaboradores de la CAM, son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindan las mismas oportunidades a todas las personas.



El 95,7% de los trabajadores de la CAM promueven la igualdad en su vida diaria.

26. Un colaborador de la CAM, no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.



El 97,1% de los trabajadores refiere no ceder ante presiones de intereses externos.

Conclusiones

- ✓ Durante el año 2021 se realizaron dos actividades para fomentar los valores al interior de la entidad, gracias a esto se pueden evidenciar actitudes positivas de los trabajadores de la Corporación hacia situaciones diarias que ponen en juego la integridad. Sin embargo, es necesario dinamizar y poner en práctica el Código de integridad, para lo cual la función pública brinda todas las herramientas necesarias, de tal manera que se aumente el grado de apropiación de los valores corporativos.
- ✓ De acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta, se deben implementar métodos que permitan organizar las obligaciones de las áreas, con el fin de facilitar y mejorar los flujos de trabajo y por ende las cargas laborales.
- ✓ Se evidenció que las actividades de socialización del código de integridad han surgido el efecto esperado, esta afirmación se realiza con base en las respuestas dadas por las personas, en las cuales se demuestra conocimiento y conciencia sobre el buen actuar.
- ✓ Desde de la Oficina de Control Interno se recomienda al área de talento humano, llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el código de Integridad.

Cordialmente.

LORENA CAMACHO NOGUERA
ASESORA DE DIRECCIÓN

