

INFORME CODIGO DE INTEGRIDAD

CAM 2025



1. Antecedentes

El Código de Ética de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM) se enmarca en las recomendaciones formuladas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), orientadas a la adopción de códigos de integridad en el sector público mediante procesos participativos, fundamentados en los valores de respeto, compromiso, diligencia, honestidad y justicia. Estas recomendaciones fueron incorporadas en el Decreto 1499 de 2017, mediante el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), incluyendo la política de integridad como uno de sus componentes de Gestión y Desempeño Institucional.

Sede Principal

La política de integridad pública tiene como propósito asegurar la coherencia entre la actuación de los servidores públicos y el compromiso del Estado frente a la ciudadanía, priorizando el interés general y fortaleciendo la confianza en las instituciones. En concordancia con la definición de la OCDE, la integridad pública se entiende como la adhesión sistemática a valores, principios y normas éticas compartidas, orientadas a prevenir conflictos de interés y a promover comportamientos íntegros en el ejercicio de la Función pública.

La implementación de la política de integridad requiere la articulación de acciones institucionales, individuales y sociales, apoyadas en instrumentos como el Código de Integridad y los mecanismos de gestión preventiva de conflictos de interés. En este contexto, resulta relevante evaluar el grado de apropiación de los valores del servicio público por parte de los servidores públicos y contratistas, como factor determinante para el fortalecimiento del control interno y la cultura organizacional.

2. Objetivo General

Evaluar el nivel de apropiación, aplicación e impacto de los Valores del Servicio Público en las actividades cotidianas de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM), en el marco del cumplimiento de la política de integridad del MIPG.

3. Objetivos Específicos

- Verificar las percepciones de los servidores públicos de la CAM respecto a la observancia de conductas íntegras al interior de la entidad.
- Evaluar la existencia y efectividad de los mecanismos de seguimiento y evaluación del Código de Integridad, conforme a los lineamientos del MIPG.
- Diagnosticar el estado de la política de integridad institucional, con el fin de identificar brechas y oportunidades de mejora.
- Determinar los valores del servicio público que requieren fortalecimiento, como insumo para la formulación de acciones correctivas y preventivas por parte del proceso de Gestión del Talento Humano.

Metodología

Metodología de Evaluación del Ambiente de Control: Componente de Integridad y Valores Éticos

- a) **Marco de Referencia y Objetivo** La presente evaluación se fundamenta en el marco normativo del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), utilizando el **"Test de Percepción sobre Integridad"** como

Sede Principal

instrumento técnico de medición. El objetivo es evaluar la madurez del ambiente de control, específicamente en lo referente a la observancia y apropiación de los valores institucionales por parte de los sujetos de control (servidores públicos y contratistas).

- b) **Instrumento de Recolección de Evidencia.** Se aplicó una técnica de encuesta de percepción mediante un aplicativo digital parametrizado. El muestreo se realizó de forma universal (censo), extendiendo el requerimiento a través de los canales oficiales de comunicación corporativa para garantizar la trazabilidad y representatividad de los datos recolectados.
- c) **Estructura de Indicadores y Ponderación de Riesgos** La metodología comprende una batería de 30 reactivos diseñados bajo un enfoque de análisis de dilemas éticos y situaciones operativas cotidianas. La evaluación se estructura en seis (6) indicadores técnicos con las siguientes especificaciones:
- **Indicador de Autopercepción (Ponderación 100%):** Mide el nivel de internalización y cumplimiento individual de las normas de conducta.
 - **Indicadores de Entorno de Control (Ponderación 20% c/u):** Evalúan la percepción del comportamiento ético de pares, niveles jerárquicos superiores y el compromiso sistémico de la entidad.
 - **Análisis de Apropiación** El análisis busca identificar brechas entre la cultura organizacional deseada y el comportamiento observado, proporcionando una métrica cuantitativa sobre la efectividad de las políticas de integridad en el fortalecimiento del control interno preventivo.

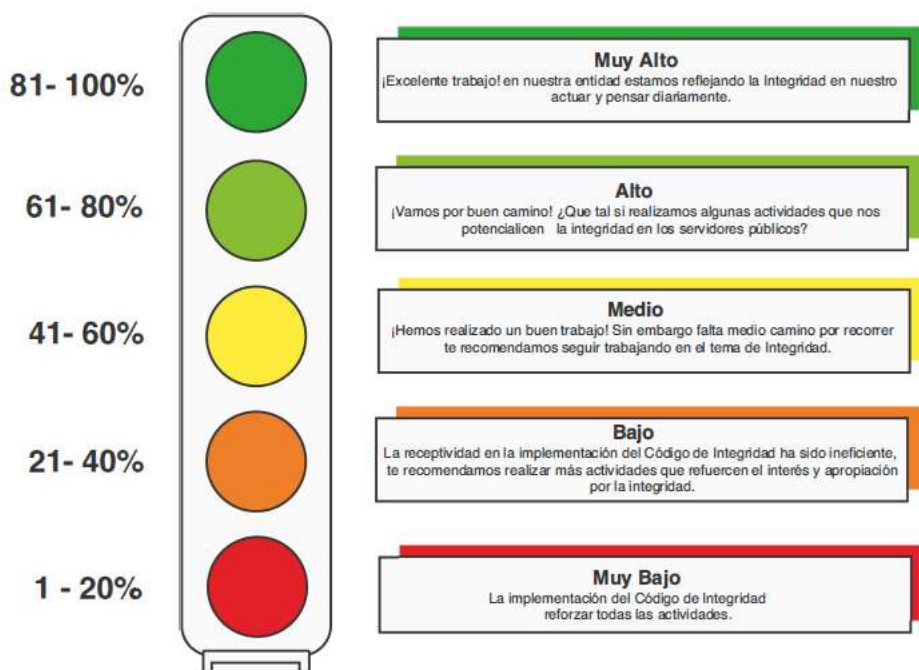
El resultado para los seis indicadores fue el siguiente, teniendo en cuenta que 38 personas diligenciaron la encuesta:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	94%
2	HONESTIDAD	86%
3	RESPECTO	88%
4	COMPROMISO	72%
5	DILIGENCIA	76%
6	JUSTICIA	86%

4. Análisis de Resultados: Semáforo de Madurez de la Política de Integridad

Bajo los estándares de supervisión y control, los resultados obtenidos se han consolidado bajo una **matriz de calor (Semáforo de Integridad)** definida por el DAFP. Esta categorización permite establecer el grado de mitigación de riesgos conductuales y la solidez de la cultura ética institucional.

De acuerdo con la escala paramétrica, estas son las categorías de cumplimiento:



Alcance y Metodología La evaluación de la Política de Integridad se fundamentó en una muestra de **38 registros de encuesta**, procesados bajo la metodología de la Matriz de Madurez del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). El análisis se orientó a determinar la eficacia de los controles preventivos en materia de ética institucional y la mitigación de riesgos de conducta.

4.1. Resultados del Diagnóstico (Semáforo de Integridad) De acuerdo con la escala paramétrica establecida, la entidad presenta un **índice de apropiación global del 94%**, situándose en los rangos de desempeño **"Alto"** y **"Muy Alto"**. Este resultado evidencia un despliegue efectivo de los lineamientos del Código de Integridad por parte del Proceso de Gestión del Talento Humano.

4.2. Hallazgos y Puntos de Atención

- **Fortalezas Identificadas:** El valor **RESPETO** registró el nivel más alto de apropiación y percepción. Se infiere que este control ambiental impacta positivamente en el componente de servicio al ciudadano, fortaleciendo la cultura organizacional.
- **Oportunidades de Mejora (Zonas de Potencialización):** Mediante el análisis comparativo con la vigencia anterior, se identificó una recurrencia en los valores de **COMPROMISO** y **DILIGENCIA**, los cuales, si bien se mantienen en rangos aceptables, presentan una brecha de mejora frente a los demás indicadores.

4.3. Riesgos y Recomendaciones de Control La persistencia de puntajes menores en los valores mencionados representa un riesgo moderado para el fortalecimiento del subcomponente "Servidores Públicos" dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Acciones Recomendadas:

1. **Acciones 2026 – Cumplimiento de Plan de acción:** La Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano deberá diseñar e implementar actividades de intervención focalizadas en los valores de Compromiso y Diligencia.
2. **Enfoque de Servicio:** Las acciones deben estar orientadas a optimizar la operatividad "de la ventanilla hacia adentro", asegurando que la conducta de los servidores se alinee estrictamente con los objetivos de servicio al ciudadano.
3. **Monitoreo:** Se sugiere establecer indicadores de seguimiento trimestral para evaluar la eficacia de las actividades de sensibilización propuestas.

5. Matriz de Hallazgos y Análisis de Control

A continuación, se desglosan los puntos críticos identificados en la evaluación de la Política de Integridad, bajo el esquema de **Condición, Criterio, Causa y Efecto**:

Sede Principal

Componente	Condición (Hallazgo/Observación)	Criterio (Normatividad)	Causa Raíz	Efecto / Riesgo
Apropiación Global	Se alcanzó un índice de cumplimiento del 94% en la muestra analizada (n=38).	Lineamientos de Integridad del DAFP y MIPG.	Ejecución sistemática del plan de capacitación de Talento Humano.	Fortalecimiento de la cultura organizacional y mitigación de riesgos de corrupción.
Valores Críticos (Compromiso y Diligencia)	Persistencia de puntajes inferiores en relación con el promedio global, replicando la tendencia de la vigencia anterior.	Dimensión de Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Maduración lenta de conductas asociadas a la operatividad interna ("ventanilla hacia adentro").	Riesgo de estancamiento en la eficiencia del servicio y posible desalineación con los objetivos institucionales.
Valor Destacado (Respeto)	Máximo nivel de percepción y aplicación reportado por los servidores.	Código de Integridad Institucional.	Consolidación de valores éticos en el clima laboral.	Impacto positivo directo en la calidad del servicio al ciudadano y reducción de conflictos internos.

6. Plan de Tratamiento y Recomendaciones de Auditoría

Con el objetivo de subsanar las brechas identificadas en los valores de **Compromiso** y **Diligencia**, se proponen las siguientes acciones de control:

1. El Proceso de Gestión del Talento Humano debe desplegar nuevas acciones para la sensibilización teórica a la aplicación práctica, mediante talleres de casos clínicos que refuercen la diligencia en los procesos administrativos.
2. Seguimiento de recurrencia: Al ser una tendencia detectada en años anteriores, se recomienda establecer un indicador de alerta temprana que permita medir el avance de estos dos valores antes del cierre de la vigencia 2026.
3. Alineación con el Servicio: Integrar los resultados de estos indicadores en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), vinculando el comportamiento ético con la mejora de los tiempos de respuesta al ciudadano.
4. Es importante que se tengan en cuenta éstos dos valores a la hora de concertar compromisos en la evaluación de desempeño para la presente vigencia.

Análisis del Valor: Compromiso

- **Diagnóstico:** Se identificó que, aunque el servidor conoce sus funciones, existe una brecha en la *disposición adicional* para superar obstáculos organizacionales.

- Punto Crítico: Las respuestas asociadas a la "orientación al logro institucional" presentan una varianza mayor en comparación con el valor "Respeto".
- Recomendación de Control: Implementar programas de reconocimiento no monetario que vinculen el cumplimiento de metas individuales con el propósito superior de la entidad.

Análisis del Valor: Diligencia

- Diagnóstico: Este indicador muestra una percepción de oportunidad de mejora en la agilidad y cumplimiento de tiempos de los procesos internos ("ventanilla hacia adentro").
- Punto Crítico: Existe una recurrencia estadística respecto a la vigencia anterior, lo que sugiere que las acciones correctivas previas deben reestructurarse para modificar la conducta operativa.
- Recomendación de Control: Revisar los cuellos de botella en los procesos transversales que puedan estar desmotivando la actuación diligente del personal.

De conformidad con los hallazgos detallados en el informe adjunto, se solicita a la Subdirección Administrativa y Financiera - de Gestión del Talento Humano lo siguiente:

- Incorporar en el Plan de Acción de la vigencia 2026, estrategias de intervención específicas para los valores de menor puntuación.
- Fortalecer el subcomponente "Servidores Públicos" mediante el diseño de tácticas de sensibilización enfocadas en la eficiencia operativa interna.
- Realizar un cronograma de actividades para mitigar los riesgos de conducta detectados.

7. CONCLUSIÓN La consolidación de una cultura ética sólida es un esfuerzo compartido. Los resultados actuales son satisfactorios, pero requieren de un ajuste en los controles preventivos para asegurar que los valores de Compromiso y Diligencia alcancen la paridad con el valor de Respeto, garantizando así la excelencia en la prestación del servicio.



ANA MARIA MANCHOLA PEREZ
Asesora de Dirección

Sede Principal