



PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

INTRODUCCION

El Plan de Gestión de la Integridad de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM constituye un instrumento estratégico orientado a fortalecer la cultura de integridad, ética pública y transparencia en el ejercicio de la función administrativa, como fundamento para la gestión ambiental responsable y el servicio a la ciudadanía.

Desde la Subdirección Administrativa y Financiera, a través del subproceso de Talento Humano, la CAM promueve la apropiación de los valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, reconociendo que el comportamiento íntegro de sus servidores públicos y contratistas es esencial para el cumplimiento de la misión institucional como autoridad ambiental.

El presente Plan se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC, el Sistema de Control Interno y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza ciudadana y a la prevención de la corrupción.

Sede Principal

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la cultura de integridad en la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM durante la vigencia 2026, mediante la implementación de acciones operativas orientadas a la apropiación de los valores del Código de Integridad, la ética pública, la transparencia y el comportamiento íntegro de los servidores públicos, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la confianza de la ciudadanía.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la apropiación y vivencia de los valores del Código de Integridad en todos los niveles de la CAM.
- Sensibilizar a los servidores públicos y contratistas sobre su rol como garantes del interés general y del patrimonio ambiental.
- Prevenir riesgos de corrupción y conductas contrarias a la ética pública.
- Fortalecer ambientes laborales basados en el respeto, la honestidad, la diligencia y la justicia.
- Articular las acciones de integridad con el MIPG, el PAAC y el Sistema de Control Interno.

2. ALCANCE

El Plan de Gestión de la Integridad aplica a todos los servidores públicos de planta, en encargo, provisionales y de libre nombramiento y remoción, así como a los contratistas de prestación de servicios y demás colaboradores de la **Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM**, independientemente de su nivel jerárquico o dependencia.

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 489 de 1998.
- Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único.
- Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción.
- Ley 1757 de 2015 – Participación ciudadana.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Código de Integridad del Servicio Público Colombiano – DAFP.

Sede Principal

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

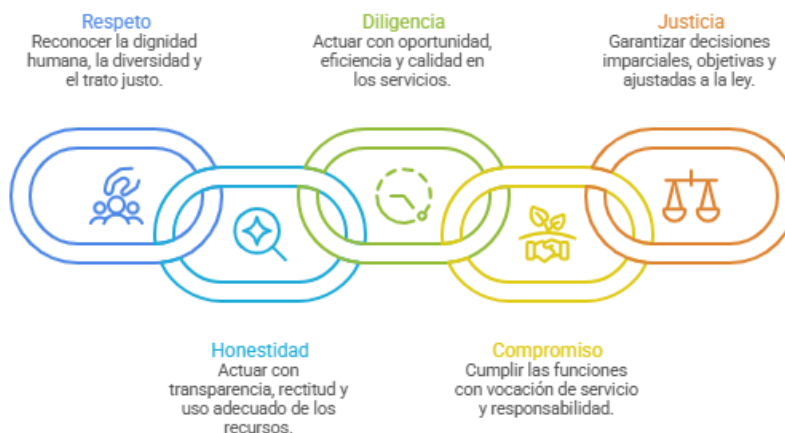
- ✓ Dirección General y Alta Dirección: Liderar con el ejemplo la cultura de integridad y respaldar la implementación del Plan.
- ✓ Subdirección Administrativa y Financiera: Brindar direccionamiento estratégico y apoyo institucional.
- ✓ Talento Humano: Coordinar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el Plan de Gestión de la Integridad.
- ✓ Gestores de Integridad: Promover y dinamizar las actividades del Plan en cada dependencia.
- ✓ Oficina de Control Interno: Acompañar y evaluar la implementación del Plan desde el enfoque de control y mejora continua.
- ✓ Servidores Públicos y Contratistas: Conocer, aplicar y promover los valores del Código de Integridad en el ejercicio de sus funciones

5. VALORES DEL SERVIDOR PUBLICO

Los Valores de Integridad de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM constituyen las formas de ser y de actuar de los servidores públicos, consideradas altamente deseables como atributos y cualidades fundamentales, en tanto permiten la aplicación efectiva de los principios éticos y el cabal cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en el ejercicio de sus funciones.

La CAM adopta y promueve los valores establecidos en el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano:

Valores del servidor público



6. DIAGNOSTICO

6.1. Metodología

Después de la implementación y/o reforzamiento de las actividades del Código de Integridad, se hace necesario medir el impacto de los cinco Valores en la cotidianidad de los servidores públicos.

La evaluación de percepción sobre integridad se desarrolló con fundamento en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), mediante la aplicación del Test de Percepción sobre Integridad, con el propósito de evaluar el nivel de madurez del ambiente de control, en especial la apropiación y observancia de los valores institucionales por parte de servidores públicos y contratistas.

La recolección de información se realizó a través de una encuesta digital parametrizada, aplicada bajo un esquema de muestreo censal, garantizando la trazabilidad, confiabilidad y representatividad de los datos. El instrumento, compuesto por 30 reactivos, permitió analizar situaciones éticas y operativas cotidianas desde una perspectiva de autopercepción y entorno de control.

6.2. Análisis

Participaron 38 personas, cuyos resultados se consolidaron en seis indicadores técnicos, orientados a medir tanto el comportamiento individual como la percepción del compromiso institucional con la integridad. El análisis obtenido facilita la identificación de brechas entre la cultura organizacional deseada y las prácticas percibidas, y constituye un insumo técnico para el fortalecimiento de las políticas de integridad y del control interno preventivo en la entidad.

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

Del resultado obtenido se observa que el comportamiento de los servidores públicos de la Corporación es adecuado en términos de integridad al estar todos los indicadores por encima del 61%. No obstante, para poder concluir una apropiación completa deben estar todos por encima del 80% razón por la cual se recomienda continuar realizando actividades que potencialicen los valores de **compromiso y diligencia** de nuestros servidores públicos y contratistas de apoyo.

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.

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.

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.

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

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:

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.

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

Se puede concluir comparativamente respecto a la medición de la vigencia 2023, 2024 y que para el año 2025 el COMPROMISO y la DILIGENCIA, continúan siendo los valores que se deben para fortalecer.

Por último y en comparación a los resultados del año 2024 prevalece la debilidad en los valores de compromiso y diligencia. Por tal motivo, se deben orientar actividades para su fortalecimiento.

Por otro lado, en la última medición de la política de integridad mediante el formulario único de reporte y avance de gestión (FURAG), el mismo arrojó un resultado de 98.8.

7. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN Y METODOLOGÍA

El Plan del Código de Integridad se estructura a partir de un conjunto de temáticas estratégicas, cuyo propósito es promover las buenas prácticas éticas en el marco de los valores del servicio público y fortalecer la cultura organizacional de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM.

Sede Principal

Las temáticas definidas se encuentran alineadas de manera sistemática con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como con los lineamientos para la prevención y manejo de conflictos de interés, permitiendo su articulación con los procesos de talento humano, bienestar, comunicaciones y control interno.

Capacitación: Ofrecer espacios de capacitación y/o formación dirigidos a los servidores públicos y contratistas de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM, orientados a la comprensión, apropiación y aplicación efectiva del Código de Integridad, con el fin de fortalecer una cultura organizacional basada en principios éticos, conductas íntegras y responsabilidad en el ejercicio de la función pública.

Inducción y Reinducción: Incorporar de manera transversal los principios y valores de la Política de Integridad en los procesos de inducción y reinducción de la CAM, asegurando que los nuevos servidores y aquellos que continúan en la entidad reconozcan y asuman los compromisos éticos, consolidando una cultura organizacional sólida, coherente y orientada a la integridad y la ética pública.

Bienestar Institucional: Fortalecer el bienestar institucional en la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM, mediante la implementación de una estrategia integral que promueva la salud emocional, física y psicosocial de los servidores, en coherencia con los principios éticos y valores del Código de Integridad, contribuyendo al mejoramiento del clima laboral y a la prevención de riesgos de conducta.

Campaña de Sensibilización: Diseñar e implementar una estrategia de sensibilización y comunicación interna, con el apoyo del equipo de Comunicaciones, orientada a la apropiación de los valores del Código de Integridad.

Esta estrategia contemplará el desarrollo de una línea gráfica institucional y la difusión de piezas comunicativas a través de los canales internos oficiales, tales como carteleros digitales, intranet, NOTICAM, correo electrónico institucional y equipos de cómputo, garantizando una comunicación permanente, clara y coherente con la cultura ética de la entidad.

Test de Percepción: Aplicar el Test de Percepción sobre Integridad, mediante una encuesta virtual compuesta por treinta (30) preguntas, orientada a medir el nivel de apropiación de los valores institucionales y la percepción del entorno de control ético.

La aplicación del instrumento se realizará al finalizar las actividades programadas, constituyéndose en un mecanismo de medición, seguimiento y mejora continua, cuyos resultados servirán como insumo para la evaluación del Plan de Gestión de la Integridad y la definición de acciones de fortalecimiento para la vigencia siguiente.

Sede Principal

Con el ánimo de seguir fortaleciendo la cultura de la integridad de los servidores de la Corporación y a partir de los resultados del test de participación se planifica el desarrollo de las actividades detalladas en la siguiente tabla.

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	FECHAS
DISEÑAR UN BANNER CON TODOS LOS VALORES DEL SERVIDOR	A través de las redes sociales, se difundirá, promoverá y socializará los valores del servidor; como también en los fondos de pantalla durante un mes, con el propósito de empoderarse de nuestro Código de Integridad	FEBRERO
EL VALOR DEL MES COMPROMISO – DILIGENCIA – RESPECTO – HONESTIDAD – JUSTICIA	Cada mes se asigna un valor con un mensaje institucional corto del Director/a o Subdirector/a, difundido por correo y cartelera digitales	DURANTE TODO EL AÑO
HISTORIAS ÍNTEGRAS COMPROMISO Y HONESTIDAD	Publicación mensual de una experiencia real (sin nombres) donde se evidencie una conducta íntegra en el trabajo diario	Bimestral
MINUTO DE INTEGRIDAD COMPROMISO – DILIGENCIA – RESPECTO – HONESTIDAD – JUSTICIA	Al inicio de reuniones de comité o dependencia, un servidor comparte una reflexión corta sobre un valor	DURANTE TODO EL AÑO
FRASES CON PROPÓSITO	Mensajes breves sobre valores integrados en correos institucionales o firmas electrónicas	DURANTE TODO EL AÑO
“MI APOORTE AL PROPÓSITO CAM” FORTALECIMIENTO DE COMPROMISO	Actividad por dependencias donde cada servidor identifica cómo su trabajo contribuye a la misión ambiental de la CAM	ABRIL
TALLER “HACERLO BIEN Y A TIEMPO” FORTALECIMIENTO DE LA DILIGENCIA	Taller práctico sobre gestión del tiempo, cumplimiento y responsabilidad administrativa	Mayo
RETO 30 DÍAS DILIGENTES	Reto institucional donde se promueven prácticas de orden, planeación y cumplimiento	Agosto
MES DE LA MUJER DÍA DE LA SECRETARIA MES DE LAS MADRES DÍA DE LOS ABUELOS MES DEL AMOR Y	Se destacarán los cinco valores institucionales —Justicia, Diligencia, Compromiso, Respeto y Honestidad— mediante la entrega de una tarjeta con un mensaje institucional dirigido a cada servidor, con el propósito de fortalecer la apropiación del Código de Integridad y promover el actuar ético en el ejercicio de sus	MARZO ABRIL MAYO AGOSTO DICIEMBRE

Sede Principal

LA AMISTAD NOVENAS DE AGUINALDOS	funciones	
SEMANA DE LOS VALORES	Durante un mes se tomará un valor semanalmente y a través de las redes sociales y por dependencias se difundirá. Preguntas cortas sobre valores, situaciones éticas y Código de Integridad, difundidas por correo o WhatsApp institucional.	ABRIL
CAPACITACIONES	Se invitará a los servidores a participar Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción En las jornadas de reintroducción e Inducción se enfatizará en los cinco valores Justicia, Diligencia, Compromiso, respeto y honestidad de los servidores.	DURANTE TODO EL AÑO
ACTIVIDADES FOLCLÓRICAS	De acuerdo a las festividades tradicionales de la región, se realizará por dependencia resaltar un valor Cada dependencia crea una copla corta asociada a un valor, compartida en redes internas.	JUNIO
MES DEL SERVIDOR PÚBLICO – RECONOCIMIENTOS	Promover a través de actividades lúdicas de un encuentro de servidores donde se conforman cinco grupos y cada uno resaltará un valor representándolo en: dramatización, poema, canto, acróstico y cartelera. Se entregarán camisetas alusivas a los valores. Entrega de un reconocimiento simbólico a servidores o equipos que representen cada valor.	JULIO
REPRESENTA EL VALOR EN UNA COMETA	En la sede principal con cada dependencia se asignará un valor, el cual cada dependencia debe realizar una cometa, y en una tarde se dedicará una hora para hacerla volar. (pausa activa)	AGOSTO
MES DEL COMPARTIR Y DE LA AMISTAD	Con todos los servidores y por dependencias, diariamente se programa una mañana para compartir una merienda, con el propósito de mejora clima laboral.	SEPTIEMBRE
CAM HALLOWEEN	Con todos los servidores se realiza la celebración de Halloween por dependencias, donde escogerán un valor y el disfraz debe ir enfocado en ese valor, realizando su presentación.	OCTUBRE
JORNADAS DEPORTIVAS	Se realizarán campeonatos de las diferentes modalidades deportivas, donde los equipos deben ir representados por los valores de integridad.	DURANTE TODO EL AÑO
	Durante el desarrollo de las novenas de aguinaldos, se asignará a cada dependencia	DICIEMBRE

Sede Principal

NOVENAS DE AGUINALDOS	uno de los valores institucionales, de manera que, en cada jornada, se realice la reflexión y ofrecimiento de un valor específico al inicio del espacio de oración, promoviendo la apropiación del Código de Integridad y el fortalecimiento de los valores en la comunidad institucional	
BUZÓN DE SUGERENCIAS	Semáforo de Integridad. Clasificación trimestral de sugerencias (verde: buenas prácticas, amarillo: oportunidades, rojo: alertas).	Bimestral
ENCUESTA	Encuesta de percepción anual del código de integridad. Informe que realizara Control Interno disciplinario	DICIEMBRE

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La evaluación cubre la gestión del Plan, es decir, el cumplimiento de los objetivos propuestos y la ejecución del mismo, en los plazos establecidos y con los recursos previstos. De igual manera dentro de la evaluación se mide el impacto de las actividades de bienestar, teniendo en cuenta la solución a las necesidades que dieron origen a la formulación del Plan.

Seguimiento por parte de la Comisión de personal de forma trimestral.

Encuesta de apropiación de los valores aplicada por el Asesor de Dirección General al finalizar el año.

Sede Principal