

ESTRATEGIA DE CODIGO DE INTEGRIDAD CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL TOLIMA



IBAGUE, FEBRERO 2022



GUÍA DE CODIGO DE INTEGRIDAD

Contenido

INTRODUCCION	2
ANTECEDENTES	3
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
MARCO CONCEPTUAL	5
CODIGO DE INTEGRIDAD.....	5
CAJA DE HERRAMIENTAS Y ACCIONES	6
ÉTICA PÚBLICA:.....	7
GESTIÓN ÉTICA/ GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD:.....	7
INTEGRIDAD:	7
HÁBITO Y COSTUMBRE:.....	8
PRINCIPIOS Y VALORES:.....	8
ACTIVIDAD A IMPLEMENTAR	9
DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES.....	9
DIRIGIR Y PLANEAR:.....	9
EJECUTAR:	9
HACER SEGUIMIENTO Y EVALUAR:	10
BIBLIOGRAFIA.....	11

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL TOLIMA

INTRODUCCION

La corporación autónoma Regional del Tolima tiene como función establecer estrategias de participación para el fortalecimiento del código de integridad a través de la coordinación e implementación de destrezas, metodologías e instrumentos para la construcción de una cultura ética y de integridad en los servidores públicos”

En el marco de dichas funciones y con el propósito de orientar acciones encaminadas a promover cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública, “Guía para la implementación del código de integridad”.

El lineamiento presenta la relación directa entre el desarrollo de una cultura ética y de integridad con el fomento de la transparencia y de la no tolerancia con la corrupción, mediante el desarrollo de estrategias orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación de comportamientos por parte de los servidores públicos, que permitirán a su vez el fortalecimiento del servicio público.

El documento inicia con un breve análisis de antecedentes y marco conceptual, y se dará a conocer las actividades que se realizarán mensualmente así mismo la forma de implementación el código mediante el establecimiento de estas estrategias para la apropiación de valores y comportamientos, a través de la elaboración de un plan de integridad, el cual permitirá no sólo el fortalecimiento de una cultura de integridad y buen servicio sino también la implementación de la Política de Integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

ANTECEDENTES

La construcción de líneas de acción en materia ética en el Distrito Capital, inició en el año 2001 con la estrategia de los equipos transversales.

Durante el periodo comprendido entre los años 2004 y 2006, mediante un proceso de reflexión y diálogo sobre el ejercicio de la función pública, que contó con la participación de todas las entidades distritales se construyó el Ideario Ético Distrital, el cual fue proclamado por el Acuerdo 244 de 2006 del Concejo de Bogotá y definió los principales valores que debían guiar la actuación de las servidoras y servidores públicos del Distrito.

Los valores del este Ideario se fundamentaron en los principios universales de los Derechos Humanos, los principios constitucionales del Estado Social de Derecho y los principios rectores de la Función Pública.

A partir de entonces el Ideario Ético Distrital, compuesto por siete valores (probidad, servicio, respeto, trabajo en equipo, responsabilidad, solidaridad y equidad), se consolidó como el marco de referencia para la construcción de la cultura ética distrital.

Con el Acuerdo Distrital 244 de 2006 también nacen los gestores de ética, servidores/as del Distrito Capital, dinamizadores de las prácticas éticas tendientes a la promoción y apropiación de los valores al interior de cada una de las entidades, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura ética y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital.

Desde el año 2006 y hasta el 2017, en concordancia con lo que establecía el Modelo Estándar de Control Interno (MECI 2014), en el elemento “Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos” del componente “Talento Humano”, las entidades distritales adoptaron mediante acto administrativo el ideario ético, que cumple la función de ser un referente explícito de los valores que promulga cada entidad para guiar los comportamientos de sus servidores, los cuales se alinean con los principios establecidos por el Ideario Ético del Distrito

OBJETIVO GENERAL

Establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan a la Corporación Autónoma Regional del Tolima fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de servicio y el aumento de la confianza de los ciudadanos con la corporación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores públicos dentro de la corporación
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos dentro de la corporación

ALCANCE: La guía será una base de actividades para la implementación del código de integridad dentro de la corporación. Contempla desde las categorías: Activar, Fomentar, Ejemplificar y Comprometer finalizando con el análisis de su apropiación y la evaluación de resultados.

MARCO CONCEPTUAL

CODIGO DE INTEGRIDAD

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en una serie de esfuerzos que se venían adelantando desde el Estado Colombiano para cumplir con los requerimientos y recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único

Como resultado del diagnóstico se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. Asimismo, se estimó que esa política debía buscar la creación un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara. Con base a estas recomendaciones el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público

La creación de este nuevo código único denominado se desarrolló en varias etapas, partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta públicos en Colombia, continuando con una revisión de literatura y benchmarking de buenas prácticas, un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, una votación a nacional para elegir cinco (5) valores y unas series de mesas de trabajo en las cuales se determinaron los principios de acción que acompañan a cada valor

Es así como se concluye con la elaboración del Código, el cual consta de cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).

El 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, incluyendo a todos los organismos y entidades del Distrito Capital

Código de integridad / Código de ética es una guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad

CAJA DE HERRAMIENTAS Y ACCIONES

El Departamento Administrativo de la Función Pública para facilitar la implementación del Código de Integridad desarrolló el “Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas” y la describe como:

“Esta caja de herramientas es una guía práctica de implementación del Código que permitirá darle vida a estos valores. Contiene una serie de actividades y estrategias que proponemos para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de las entidades. Más allá de las actividades en particular, la caja se constituye en una propuesta de una nueva manera de hacer las cosas, de pensarnos la ética pública, de poner al servidor en el centro de estos asuntos y de buscar, a través de juegos, retos, intervenciones y reflexiones que impacten en lo cotidiano, identificar buenas prácticas para enaltecer, compartir y aprender de ellas, y ajustar hábitos negativos en nuestra labor como servidores. La caja, entonces, es una herramienta de cambio cultural a través de la cual construiremos entidades más eficientes que logren cumplir sus compromisos con los ciudadanos, lo cual repercutirá en mayor confianza de la ciudadanía hacia las entidades.”

Se basa en el Modelo “4Es”, llamado así por las iniciales de sus cuatro componentes (Enable, Encourage, Engage, Exemplify). En esta caja se encontrarán actividades orientadas a capacitar, estimular, comprometer y ejemplarizar. Cada actividad se describe de manera detallada, y consta de una explicación sobre de qué se trata la actividad, cuál es su objetivo, qué insumos se necesitan tanto en materiales como en personas que lideren la actividad o estrategia, y cuál es el paso a paso a seguir para ejecutarla.



Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente link:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

ÉTICA PÚBLICA: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal 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 laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población

GESTIÓN ÉTICA/ GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD: la gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros

INTEGRIDAD: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor

HÁBITO Y COSTUMBRE: Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter social

PRINCIPIOS Y VALORES: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta¹⁶. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

ROLES GRUPO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO

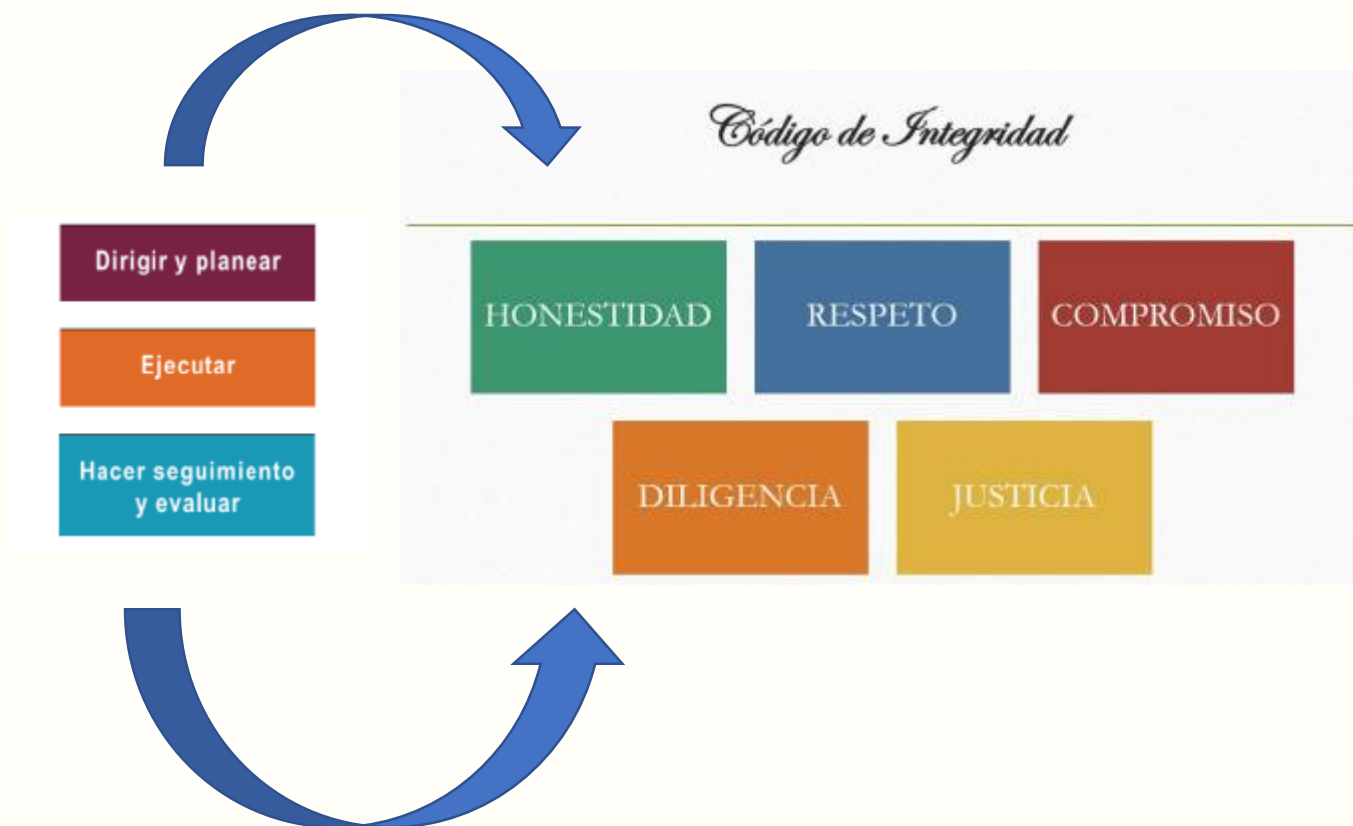
1. Líder de la política de integridad: La profesional Especializada código 2028 grado 18
2. Enlace profesional contratista (Psicóloga)

RESPONSABILIDADES

La subdirección administrativa y financiera a través del proceso de Talento Humano lidera en la Corporación la política de integridad, con las siguientes responsabilidades:

1. Elaborar la estrategia para la apropiación de código de integridad, desarrollando actividades lúdicas mensuales, las cuales se darán a conocer por medio de piezas graficas en los diferentes medios de comunicación, tales como: correos electrónicos, protectores de pantalla y mensajes de whatsapp Cortolima al Día, para promover cada uno de estos valores.
2. Implementar las actividades mensualmente de acuerdo con el cronograma establecido para apropiación del código de integridad.
3. Evaluar los resultados de la apropiación del código de integridad a los servidores públicos de la Corporación.

ACTIVIDAD A IMPLEMENTAR



DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

DIRIGIR Y PLANEAR: Dentro de las actividades a realizar están dar a conocer mensualmente el valor del código integridad a través de piezas gráficas, con la finalidad de que los funcionarios públicos tengan conocimiento con anterioridad y se genere participación activa

EJECUTAR: Revisar el siguiente link de las actividades que se realizarán mensualmente
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

ACTIVIDAD	FECHA
EXPOSICION CODIGO INTEGRIDAD	25-FEB-2022
JUEGO DE PALABRAS	25-MAR-2022
DALE TU PALABRA AL SERVIDOR PUBLICO- SOPA DE LETRAS	22-ABR-2022
CONQUISTAR VALORES	20-MAY-2022
EMBAJADORES	17-JUN-2022
PHOTOBOOTH	22-JUL-2022
MURAL DE COMPROMISOS	19-AGO-2022
DEJA TU HUELLA	23-SEP-2022
SIGUE LAS HUELLAS	21-OCT-2022
JURAMENTO DEL SERVIDOR PUBLICO	18-NOV-2022
LAVATON	2-DIC-2022

HACER SEGUIMIENTO Y EVALUAR: En cada actividad se cerrará con una reflexión por parte de los funcionarios públicos y se dará a conocer por medio de espacios de la WEB de la corporación con el fin de que los servidores públicos tengan conocimientos de las actividades que se realizan en cada subdirección a través del NOTI-CODIGO DE INTEGRIDAD “LO QUE USTED DEBE SABER”



**Código de
Integridad**

"NOTI CODIGO DE INTEGRIDAD LO QUE USTED DEBE SABER"

Para finalizar las actividades del CODIGO DE INTEGRIDAD se desarrollará una encuesta con el objetivo de que los funcionarios públicos den a conocer sus opiniones de las actividades realizadas

y así mismo reforzar el aprendizaje con preguntas de contenido de los valores vistos mensualmente con la pregunta **¿Y TU QUE OPINAS? y ¿QUE RECUERDAS DEL CODIGO DE INTEGRIDAD**

CRONOGRAMA

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL TOLIMA -CORTOLIMA- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL CÓDIGO INTEGRIDAD Y SENSIBILIZACIÓN 2022													
ACTIVIDADES	CATEGORIA DE ACCIÓN	MES											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
RESPECTO													
Exposición Código de Integridad	FOMENTAR		25										
Embajadores	EJEMPLIFICAR						22						
Mural de Compromiso	EJEMPLIFICAR											9	
COMPROMISO													
Juego de Palabras	FOMENTAR			25									
Deja tu Huella	COMPROMETER							19					
HONESTIDAD													
Dale Palabra al Servidor Público-Sopa de Letras	COMPROMETER				29								
Sigue las huellas	COMPROMETER								23				
DILIGENCIA													
Conquistado Valores-Laberinto	FOMENTAR					27							
Juramento del Servidor Público	ACTIVACION									28			
JUSTICIA													
Photobooth-Crucigrama	COMPROMETER						10						
Memoria-Cierre Actividad LAVATON	ACTIVACION											11	
Piezas: Fondos de pantalla pc, pantallas ascensores, piezas comunicativas													

BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas-Manual de Implementación. 2017

Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015

Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. 2017

USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006