

SUBDIRECCION ADMINSTRATIVA Y FINANCIERA

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

POLITICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES

2022

COMITÉ DE DIRECCIÓN CORTOLIMA

OLGA LUCIA ALFONSO LANNINI

Directora General CORTOLIMA

GUILLERMO AUGUSTO VALLEJO FRANCO

Subdirector de Desarrollo Ambiental Sostenible

ALEXANDER GRIJALBA

Subdirector de Planeación Ambiental

ELVIA MARIA GARZÓN PACHECHO

Subdirectora Administrativa y Financiera

WILLER ANDRÉS RODRÍGUEZ GARCÍA

Subdirector de Administración de Recursos Naturales

JUAN CARLOS GUZMÁN CORTÉS

Subdirector Jurídico

NUBIA YINERI MARTINEZ CUBILLOS

Oficina de Control Interno a la Gestión

KATHERINE SILVA

Oficina Asesora de Direccionamiento Estratégico TIC

HUMBERTO LUCERO

Oficina Asesora de planeación Institucional y Direccionamiento estratégico

DANILO ANDRES BRAVO

Oficina Asesora de Territoriales

INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto, las entidades públicas ya contaban con sus propios códigos de ética, se consideró importante que el servicio público contara con un criterio unificado respecto a las conductas, principios y valores que caracterizan al servicio público; conductas que definen la naturaleza de servicio y transparencia que amerita el trabajo para lograr la transformación y el progreso de un país.

El presente documento recoge las disposiciones y orientaciones técnicas de Función Pública, así como las pertinentes con su naturaleza legal y las establecidas en la Constitución Política de Colombia; De otra parte, y según lo establece la Función pública a través de sus lineamientos, el Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades. La implementación del Código de Integridad contribuye a que la corporación Autónoma Regional del Tolima en cumplimiento de su misión y objetivos establezca los valores y principios éticos que guían las conductas del servidor público, en su actuación dentro de la administración pública, orientados a garantizar los derechos del ciudadano, haciendo de él una persona útil, responsable y poseedor de valores éticos y morales.

Finalmente, este código de ética contiene la armonización de los valores definidos por la familia cortolima, con los cinco valores propuestos por el DAFP (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia) cada uno de ellos con una definición y una lista de las acciones que orientan la integridad del comportamiento del servidor público en nuestra entidad.



OBJETIVO

Promover en la Corporación autónoma regional del Tolima – Cortolima una cultura basada en valores, integridad, transparencia y no a la corrupción; para el adecuado cumplimiento de su misión, las responsabilidades con el medio ambiente y el fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía en la entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fortalecer el valor de la Integridad pública, entendida como la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de la entidad, los colaboradores y los grupos de valor de Cortolima.
- Desarrollar estrategias para fortalecer una cultura organizacional que enmarque ética y moralmente, el actuar de los funcionarios de la corporación autónoma regional del Tolima, en la ejecución de sus labores y relacionamiento laboral.
- Establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que permitan la consolidación de los valores institucionales como ejes de actuación de los funcionarios, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la corporación autónoma regional del Tolima.
- Promover la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público



ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El presente código tiene como objetivo establecer las pautas de comportamiento ético, que orienten y garanticen una gestión eficiente, íntegra y transparente en la Corporación Autónoma Regional del Tolima. El Código de Integridad es aplicable a todos los funcionarios de la corporación. Se aclara que aquellas disposiciones relacionadas con las políticas de Buen Gobierno para la administración de la entidad, aplicarán a todos los servidores incluyendo a la alta dirección.

Todas las personas que cumplen o le sean delegadas funciones públicas en la Entidad, sin perjuicio de las normas consagradas en el ámbito jurídico, asumirán y cumplirán de manera consciente y comprometida los principios, valores y directrices éticas que se citan en este documento. De acuerdo con lo establecido en el presente código los funcionarios y contratistas de la corporación, se comprometen a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función pública hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad, dentro de un marco de la integridad, transparencia y eficiencia.



NORMATIVIDAD RELACIONADA

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- 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.
- 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
- Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1499 de 2017, Articula el Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades. Actualiza el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (correspondiendo a la 7°



Dimensión de MIPG). CONPES 167 de 2013, Política Pública Integral Anticorrupción. Departamento Nacional de Planeación.

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 contruidos 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.



GLOSARIO

CORRUPCIÓN: La corrupción consiste en el [...] abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones [...] (Transparencia por Colombia). El Banco Mundial define la corrupción como el “uso indebido de servicios públicos para beneficio personal”.

INTEGRIDAD: Palabra que deriva del latín “*integer*” que significa “entero”, hace referencia a la denominación que se le da a una entidad que está completa, que posee todas sus partes intactas y que se desempeña de manera correcta. Esto alcanza a la cualidad humana, dado que la integridad es el estado de un individuo que tiene total entereza física, mental y espiritual cuando lo que piensa, lo que dice y lo que hace tienen un mismo sentido y son coherentes entre sí.

INTEGRIDAD: cumplimiento de las promesas que hace el Estado a toda persona 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. (Glosario MIPG) Integridad pública: posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados. (OCDE 2017)

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: 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 toda persona 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. (DAFP, 2017)

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. (USAID, 2006)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas



de toda persona, con integridad y calidad en el servicio. Artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017

TRANSPARENCIA: “Comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad”. Es un atributo o cualidad que permite tener más información clara y precisa sobre un servidor, funcionario, institución pública o privada a fin de dar a conocer a toda persona cuáles son las gestiones y actividades que se realizan en función del uso de los recursos y los resultados obtenidos

VALOR PÚBLICO: Referido como el valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población. Análisis y Política- Dirección de Empleo Público- Función Pública- Colombia 2016



PLANEACIÓN ESTRATEGICA

CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DEL TOLIMA

La Política de Integridad es una política institucional que, junto con la misión, la visión, los objetivos estratégicos y los valores contenidos en el Código de Integridad define y direcciona los lineamientos organizacionales de la Corporación Autónoma Regional del Tolima.

MISIÓN

Aumentar el patrimonio natural del Tolima, con liderazgo regional, rigor técnico, información visible y administración cercana, ágil y transparente, para asumir un plan de acción vinculante y movilizador de los actores y autoridades, para una gestión ambiental con resultados favorables al territorio sostenible.

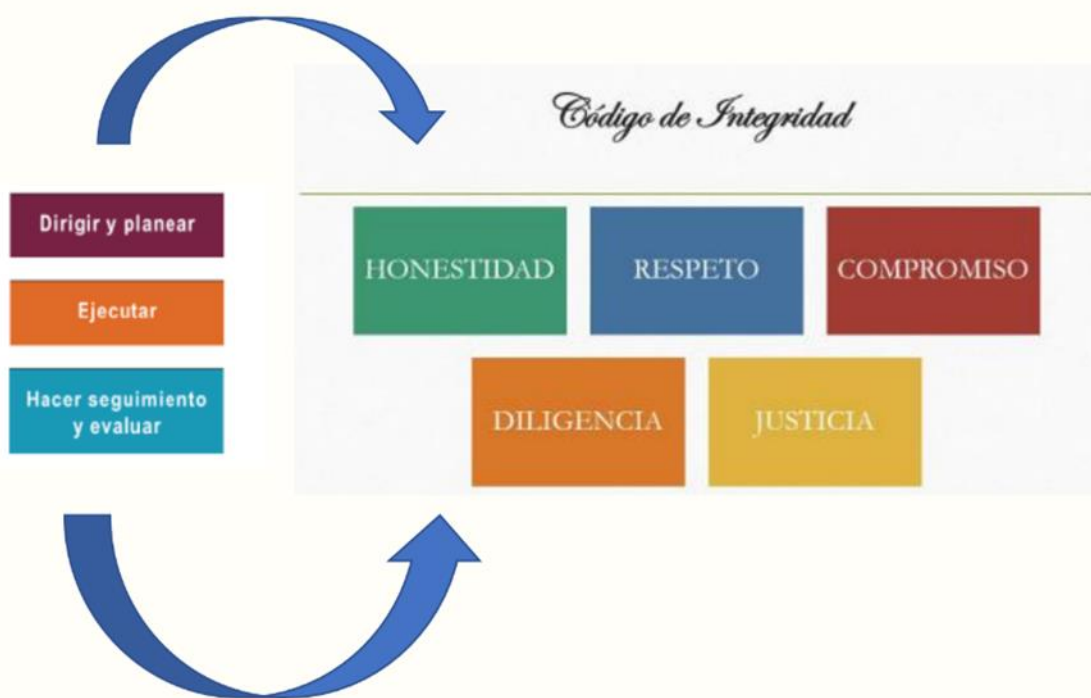
VISIÓN 2030

Contribuir eficazmente a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) con la siembra de futuro en el Tolima, aumentando la vitalidad y el bienestar de la biodiversidad, los ecosistemas, el recurso hídrico y la población; para una sociedad que consume responsablemente, produce conservando y demuestra que el desarrollo de las ciudades y el campo se da por una gestión que permite garantizar la provisión de los servicios ecosistémicos, en un territorio resiliente y capaz de reducir el riesgo a desastres.



VALORES DE INTEGRIDAD

Los Valores Éticos de la corporación Autónoma Regional del Tolima son las formas de ser y de actuar de los funcionarios que son consideradas altamente deseables como atributos o cualidades suyas, por cuanto posibilitan la aplicación de los principios éticos y el cabal cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en su desempeño laboral. A continuación, se relacionan los valores que representan el debido actuar del ser humano.



Estos valores son los pilares que guían el comportamiento de la Familia Cortolima.



A continuación, encontrará una breve conceptualización acompañada de un listado tanto de conductas asociadas a la práctica del valor como las asociadas a su ausencia, de acuerdo a los valores establecidos por la Función Pública y que está dirigida a las personas dedicadas al servicio público:

SOY HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Lo que hago:

- ✓ Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- ✓ Busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad, cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo y también se vale pedir ayuda.
- ✓ Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- ✓ Denuncio siempre las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo
- ✓ Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.
- ✓ Actúo con rectitud dentro y fuera de la entidad.

Lo que no hago:



- ✓ No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso de igualdad de condiciones.
- ✓ No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- ✓ No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- ✓ No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión ✓ Mentir, abusar, cometer delitos, e incurrir en actos de Corrupción.

SOY 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.

Lo que hago:

- ✓ 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.



Lo que no hago:

- ✓ Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- ✓ Jamás fundamento mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- ✓ No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos o a otros servidores públicos

SOY 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.

Lo que hago:

- ✓ 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.
- ✓ Contribuyo desde mis responsabilidades a fortalecer la gestión del conocimiento en la entidad.



- ✓ Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- ✓ Presto un servicio ágil, amable y de calidad.
- ✓ Participo en las actividades y eventos para fortalecer mis competencias y garantizar el fortalecimiento institucional.
- ✓ Reconozco y asumo como propios los lineamientos estratégicos de la entidad y del sector para desempeñar mi trabajo.

Lo que no hago:

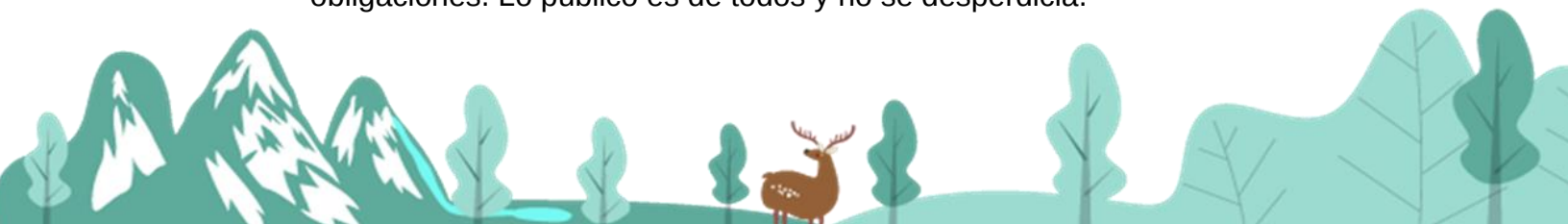
- ✓ Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo y el de otros por no ponerle ganas a las cosas.
- ✓ No llego nunca a Pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo
- ✓ No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- ✓ Jamás ignoro a un ciudadano, sus inquietudes o subestimo sus necesidades.

SOY DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Lo que hago:

- ✓ Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.



- ✓ Cumpló con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- ✓ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- ✓ Planeo y priorizo mis actividades con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.
- ✓ Soy proactivo presentando propuestas que mejoran continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

Lo que no hago:

- ✓ No malgasto ningún recurso público.
- ✓ No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- ✓ No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- ✓ No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

SOY JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Lo que hago:



- ✓ Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- ✓ Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- ✓ Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.
- ✓ Cumpló con la normatividad y reglamentos en todas mis actuaciones.

Lo que no hago:

- ✓ No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de las personas.
- ✓ No favorezco el punto de vista de un grupo de interés, sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- ✓ Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.
- ✓ No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.
- ✓ No emito juicios que no estén fundamentados en evidencias, hechos y datos confiables.
- ✓ No acomodo u omito partes de la normatividad para beneficios personales o de terceros.

DESARROLLO



La corporación autónoma regional del Tolima, comprometida con su misión y visión, procura para que todos sus funcionarios de planta y contratistas sean idóneos e íntegros, para que sus resultados impacten positivamente a todos sus grupos de valor y entes de control.

Cortolima desarrolla actividades de despliegue del Código de Integridad permanentemente, logrando la identificación de todos y cada uno de sus colaboradores con los valores institucionales de forma accesible teniendo en cuenta cada una de sus particularidades.

La responsabilidad de los servidores públicos de Cortolima, contratistas y pasantes; es desarrollar su labor de manera íntegra garantizando el cumplimiento de los fines institucionales en el marco de la cultura organizacional. Es un compromiso y responsabilidad de todos conocer la Política de Integridad y cumplirla para el desarrollo de cualquier actividad.

Anualmente se formulará el Plan de actividades del código Integridad, el cual será presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en el que se consignarán las acciones a desarrollar, con el fin de propender por la apropiación de la Política que promueva una Cultura Integra en la corporación.

En el desarrollo de las actividades de integridad, se involucrará para proyección y ejecución según sea necesario, a un delegado de la Oficina de Prensa y Comunicaciones, Oficina Asesora de Planeación y Oficina de Control Interno.

Los lineamientos para el despliegue de la política de integridad se fundamentan en las disposiciones, conocimientos y herramientas brindados



por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, e igualmente serán aliados estratégicos de la corporación la ARL y la caja de compensación familiar.

ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ÍNTEGRA

Por implementación del Código de Integridad de la corporación autónoma regional del Tolima se entenderá:

- ✓ Capacitación de inducción para cualquier cargo y en cualquier modalidad contractual.
- ✓ La evaluación y seguimiento, para lo cual, el equipo de gestión integra de Cortolima realizará aproximación diagnóstica al comportamiento de la política de integridad periódicamente con un máximo de dos años de vigencia, a través de las percepciones de los servidores de la corporación. Los resultados que serán divulgados a través de piezas graficas electrónicamente.
- ✓ Además, se realizará evaluación y seguimiento a los planes de acción, despliegue y apropiación de la política de integridad, para su mejora continua.

PLAN DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



Recientemente el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP incorpora a la Política de Integridad la temática de conflictos de interés, haciendo énfasis en la importancia de brindar orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.

El lineamiento dispuesto por la Función Pública está orientado a que se defina una estrategia institucional para la gestión adecuada de las situaciones de conflictos que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener a partir de la identificación de riesgos de corrupción.

OBJETIVO

Desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la Entidad y así evitar la afectación del servicio y el interés general.

El plan de gestión de Conflictos de Interés cuenta con los siguientes componentes:

PLANEACION:

Este componente pretende dar respuesta al requerimiento tanto de diseñar como de incorporar la gestión de conflictos de interés en la planeación institucional. Así mismo se busca lograr la articulación para que se generen lineamientos en torno a la gestión de los riesgos asociados.



SEGUIMIENTO Y PEDAGOGIA:

Se realizará a partir de acciones pedagógicas apoyadas por los integrantes del comité donde se hará seguimiento al plan formulado y donde se tomarán las decisiones más relevantes pertinentes a la gestión del plan definido.

También se efectuarán acciones orientadas a la generación de lineamientos para la publicación de las declaraciones de bienes y rentas y conflictos de interés, la divulgación del procedimiento actualizado para la identificación y declaración, la continuidad a la estrategia de divulgación y comunicación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Como herramientas de seguimiento y evaluación se realizarán los seguimientos a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019 tanto desde la perspectiva del cumplimiento del requisito, papel que cumple la Oficina de Control Interno.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 4. 2021.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano Versión 2. 2019

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/bibliotecavirtual//document_library/bGs_p2IjUBdeu/view_file/35457539

Corporación Autónoma Regional del Tolima página web.
<https://cortolima.gov.co/>

Ministerio de ambiente y desarrollo sostenible. Sistema integrado de gestión. Código de integridad, 2022.

https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2022/08/G-A-ATH-10_V4_copia_controlada.pdf

