



GUIA PARA LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN LA
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL QUINDIO

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA – TALENTO HUMANO
(SAF)

Armenia, 2019

Contenido

INTRODUCCION	3
OBJETIVOS	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
CODIGO DE ETICA DE LA CRQ	5
MARCO LEGAL	6
CODIGO DE INTEGRIDAD	7
ARMONIZACIÓN ENTRE EL CÓDIGO DE ÉTICA Y EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	13
DIAGNOSTICO DE CODIGO DE INTEGRIDAD DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL QUINDIO	15
Diagnostico a través del FURAG II	15
Diagnostico a través de "Test de percepción de integridad"	17
IMPLEMENATACION	19
Conformación equipo de gestores de integridad.....	19
Validación de armonización entre el código de ética y el código de integridad del servicio público	20
Diseño de piezas de armonización entre el código de ética y el código de integridad.....	20
Plan de Trabajo	21
SEGUIMIENTO.....	22

INTRODUCCION

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), realizó un diagnóstico de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI. Como resultado del diagnóstico propiamente dicho se estableció la importancia de crear un Código de Integridad lo suficientemente general y conciso para ser aplicable a todos los servidores de las entidades pública del país; construyendo de esta manera el "Código de integridad", el cual hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, siendo adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017. Estableciendo además que los códigos de ética de todas las entidades públicas de Colombia, deberán conducirse por un proceso de transición hacia el código de integridad, logrando que finalmente todas las entidades públicas implementen los mismos lineamientos éticos.

Por lo anterior y con la intención de promover una cultura de integridad en el ejercicio de la función pública, la Corporación Autónoma Regional del Quindío elabora la "Guía para la implementación del código de integridad". La cual tiene como objetivo principal establecer las directrices a seguir para lograr la adecuada transición del código de ética y la implementación del "Código de integridad".

La guía de implementación se establece a partir de la presentación del antiguo código de ética de la corporación, el marco normativo, la presentación del nuevo código de integridad, y las directrices paso a paso para su respectiva implementación durante la vigencia 2019.

OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que permitan a la Corporación Autónoma Regional del Quindío fortalecer una cultura organizacional, orientada a la integridad mediante la apropiación de los valores del código de integridad establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar las condiciones éticas actuales de la CRQ, a través de análisis de resultados del FURAG y test de percepción sobre integridad de la función pública.
- Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confiabilidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.
- Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.
- Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.
- Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de seguimiento a la implementación del Código de Integridad.

CODIGO DE ETICA DE LA CRQ

El código de ética que regía la Corporación Autónoma Regional del Quindío comprende 4 valores corporativos:

- **Transparencia:** Todas las actuaciones de los funcionarios se basan en el Principio de Legalidad y Publicidad.
- **Honestidad:** Hacemos las cosas a conciencia y con el respaldo de la objetividad e imparcialidad.
- **Responsabilidad:** Tenemos la disposición y voluntad de rendir cuentas por cada una de las actuaciones públicas.
- **Respeto:** Construimos sobre la diferencia de criterio y posición sin el imperio de unos criterios sobre otros.

Además establece principios corporativos orientados al desarrollo adecuado de las acciones de la Corporación, los principios son:

- **Planificación:** Enfocamos los recursos disponibles al cumplimiento de nuestra misión.
- **Desarrollo del Talento Humano hacia un alto nivel profesional:** Operamos cambios de actitud en el recurso humano comprometidos en el cumplimiento de la misión institucional.
- **Control por Procesos:** Ejercemos el control gerencial de conformidad con los procesos y procedimientos establecidos en las normas internas.
- **Participación ciudadana:** Ejercemos la Gestión Ambiental como una función pública con la participación activa de los ciudadanos.
- **Trabajo interdisciplinario:** Ejercemos la gestión ambiental en forma integral a través de grupos interdisciplinarios de profesionales de diferentes niveles, especialidades y conocimientos.

MARCO LEGAL

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.

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.

En la medida que el MIPG fue decretado mediante la expedición del Decreto No. 1499 de 2017, desde el momento de su expedición todos sus componentes entraron en vigencia para las entidades para las cuales tiene aplicabilidad el modelo. Esto quiere decir que con dicho decreto el Código de Integridad entró en vigencia jurídica para todas estas entidades.

CODIGO DE INTEGRIDAD

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público.

La creación del código de integridad propiamente dicho, partió de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta públicos en Colombia, realizándose un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, posteriormente se realizó una votación a nivel nacional para elegir cinco (5) valores y se crearon 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 de Integridad, 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 y negativos

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos.

El código de integridad presenta 3 elementos fundacionales:

1. La construcción, aprobación e implementación de un Código tipo de conducta único para el sector publico Colombiano.
2. La construcción de un sistema de formación e interiorización de los valores formulados en el Código.
3. El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código.

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.
- 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 las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

- 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.

54

× LO QUE NO HAGO:

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en 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.

RESPECTO

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 baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.

– No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

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.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

× LO QUE NO HAGO:

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo 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 y sus inquietudes.

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.
- Cumplo 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.

– Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar 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.

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.

× LO QUE NO HAGO:

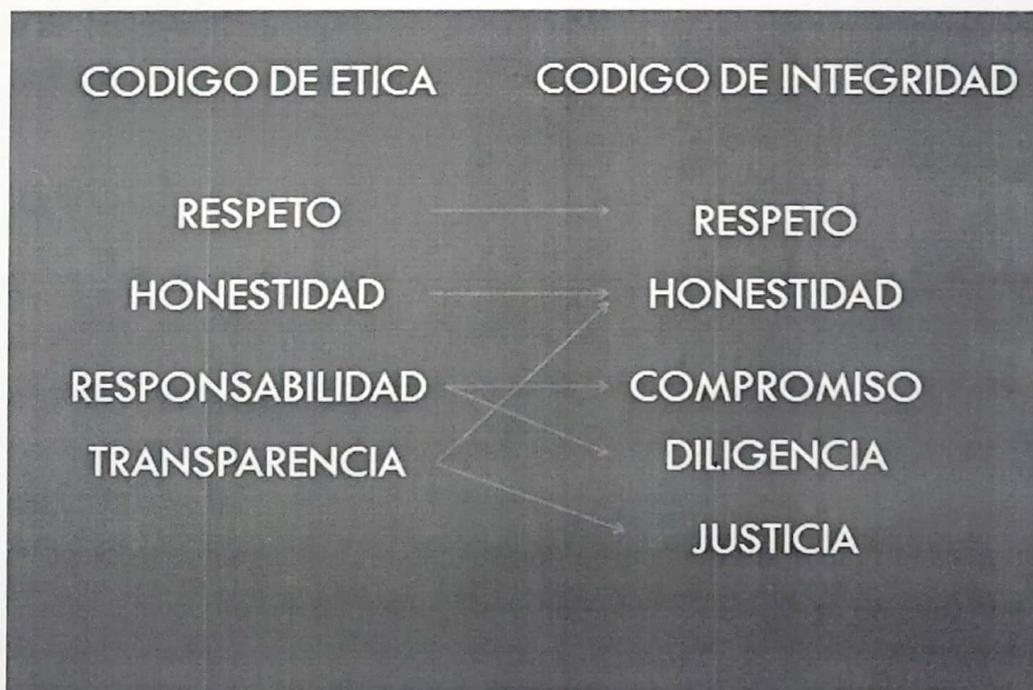
- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.

- 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.

ARMONIZACIÓN ENTRE EL CÓDIGO DE ÉTICA Y EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

Como se menciona anteriormente, la Corporación Autónoma Regional del Quindío adoptó código de ética diseñado con la intención de regir el comportamiento tipo de los funcionarios de la Corporación. Posteriormente según el decreto nacional 1499 de 2017 se establece el código de integridad el cual debe regir de manera general a todos los funcionarios públicos del país, indicando de esta manera que todas las entidades públicas deberán adoptar el nuevo código de integridad, en lugar de dar continuidad a sus propios códigos de Ética.

Con la intención de que el proceso no se lleve a cabo a través de la derogación del trabajo adelantado por las entidades respecto al código de ética, es pertinente realizar un trabajo de armonización entre el modelo ético vigente de la entidad y el nuevo código de integridad. A continuación se presenta la equivalencia entre los valores del Código de Integridad del Servicio Público y el código de ética que regía en la CRQ:



En la armonización se identifica que el código de integridad establecido por la función pública conserva dos valores que regían el código de ética de la corporación, los cuales son **RESPECTO Y HONESTIDAD**, identificándose de esta manera la armonía existente entre las dos estructuras éticas; lo cual facilitara el proceso de implementación pues permitirá dar continuidad al trabajo adelantado por la corporación en el fortalecimiento de los dos valores propiamente dichos.

Por otra parte se identifica que el código de integridad sugiere 3 valores que no eran comprendidos en el código de ética de la entidad, sin embargo como resultado del proceso de armonización se identifica que estos no están en disonancia con los dos valores restantes del código de ética.

La transparencia no está comprendida en el nuevo código de integridad, sin embargo se evidencia una clara equivalencia con los valores "honestidad" y "justicia", los cuales de manera implícita rigen a los funcionarios públicos a actuar con transparencia. Por otra parte se identifica que el código de integridad no menciona la responsabilidad como eje rector del comportamiento, sin embargo plantea el "compromiso" y la "diligencia" los cuales se establecen como componentes prácticos de la responsabilidad. Concluyendo de esta manera que existe armonía entre las dos posturas éticas en relación al valor de la "responsabilidad"

Según lo anterior se establece que existe un alto grado de armonía entre el antiguo código de ética y el nuevo código de integridad, lo cual facilita el proceso de implementación y da continuidad a las gestiones éticas que ha realizado la entidad en vigencias anteriores. Se identifica que el nuevo código de integridad comprende y abarca los aspectos éticos propios de la Corporación Autónoma Regional del Quindío necesarios para el adecuado funcionamiento de la entidad.

Sin embargo es pertinente resaltar que en el devenir de la presente vigencia se evaluará de manera participativa si es necesario adicionar al código de integridad uno o dos valores que fortalezcan la consecución misional de la entidad, y de igual manera se evaluarán los principios de acción de cada valor (lo que hago, lo que no hago)

DIAGNOSTICO DE CODIGO DE INTEGRIDAD DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL QUINDIO

Diagnostico a través del FURAG II

Con la intención de recopilar elementos que fortalezcan el proceso de implementación del código de integridad, se realiza diagnostico de la implementación del mismo y de la precepción de las condiciones éticas de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

A continuación se relacionan los resultados cuantitativos del FURAG de la vigencia 2017 en relación a los índices del código de integridad:

Índice	Puntaje Entidad	Valores de referencia					
		Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
			1	2	3	4	5
Integridad: Adecuación Institucional para la Integridad	57,6	84,4	57,6				
Integridad: Acciones para promover ciudadanos corresponsables	56,4	80,7	56,4				
Integridad: Acciones para promover la integridad de los servidores públicos	64,2	84,4	64,2				

Los anteriores resultados cualitativos permiten evidenciar falencias en la estructuración de una cultura de integridad en la corporación, debido a que se identifican puntuaciones medias que permiten inferir la existencia de múltiples acciones por realizar en la implementación del código e integridad. Cabe resaltar que para la vigencia 2017 aun en la corporación no se adelantaban acciones orientadas a la implementación del Código de Integridad establecido por la función pública, sino que las acciones estaban orientadas al fortalecimiento del código de ética establecido por la corporación.

Teniendo en cuenta que los lineamientos internos del código de ética difieren en algunos aspectos con los nuevos lineamientos de la función pública del código de integridad y que la corporación durante esa vigencia no había iniciado el proceso de transición entre los códigos; se establece que los resultados identificados en el FURAG para la vigencia 2017 corresponden situaciones normales de un proceso de transición.

Por otra parte según análisis de resultados del FURAG para la vigencia 2018 se identifica que aun la corporación no adelanto proceso de transición entre el código de ética y el código de integridad, por lo cual los resultado cualitativos fueron bajos al igual que los resultados de la vigencia anterior. Evidenciándose que la entidad ha implementado estrategias para socializar y apropiar el código de ética institucional, pero los funcionarios aun no conocen ni adoptan el nuevo código de integridad; por lo anterior la identidad no puede presentar mejoras en su proceso de implementación. Se evidencia además que los mecanismos para gestionar el cumplimiento de la política de integridad no estaban documentados, y no presentaba un responsable o área encargado, y por lo tanto no se realizaban acciones pedagógicas para su apropiación.

Como resultados del análisis de resultados del FURAG para la vigencia 2017 y 2018 se identifica la necesidad primaria de dar comienzo en la vigencia 2019 al proceso de transición e implementación del código de integridad, la asignación específica de responsabilidades y la apropiación de acciones pedagógicas orientadas a la implementación del código propiamente dicho.

Diagnostico a través de “Test de percepción de integridad”

Se utilizó el instrumento de medición sugerido por la Función Pública, “Test de percepción de integridad” el cual consta de 30 preguntas y tiene como objetivo medir la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores. Los resultados de este test permitieron establecer un precedente inicial en relación a la percepción de integridad en la Corporación, lo cual se configura como un insumo esencial para la elaboración de la presente guía de implementación.

El test fue respondido por 70 funcionarios de la Corporación Autónoma del Quindío en modalidad virtual y los análisis fueron realizados según los formatos de tabulación ofrecidos por la Función Pública. A continuación se identifican los resultados obtenidos en los 6 indicadores establecidos en el test:

	INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	91%
2	HONESTIDAD	80%
3	RESPETO	85%
4	COMPROMISO	83%
5	DILIGENCIA	75%
6	JUSTICIA	85%

Según los resultados obtenidos en el presente test se establece que el nivel de percepción de integridad en la corporación es significativamente alto, lo que indica que los funcionarios han interiorizado a nivel personal los principios recortes del código de integridad. Sin embargo es pertinente establecer que durante los tiempos de la aplicación del presente test el código de integridad no había iniciado su fase de implementación por lo cual se concluye que los resultados identificados obedecen a los adelantos realizados por el anterior código de ética y las asociaciones cognitivas que los funcionarios realizan entre los dos códigos.

Por otra parte en relación a los valores del código se identifica que los funcionarios también presentan una percepción positiva de la implementación de los valores en los compañeros de trabajo, reconociendo la prevalencia de los mismos en el ambiente laboral de la corporación.

Sin embargo al realizar un análisis individual de las respuestas se identifica que los resultados evidenciados en el test, que indican un alto grado de dominio de los valores al interior de la corporación, no concuerdan con algunas respuestas específicas que sugieren la ausencia total de los valores del código de integridad en la cotidianidad laboral de la corporación. Además es pertinente tener en cuenta la percepción subjetiva de la realidad observada de las dinámicas laborales de las diferentes dependencias de la corporación donde se identifica que los funcionarios en algunas ocasiones transgreden sus condiciones de integridad con la intención de obtener beneficios personales o imponer sus factores de personalidad sobre el ambiente organizacional.

De esta manera se recomienda que la implementación del código de integridad para la vigencia 2019 debe estar orientada a la interiorización de los valores propiamente dichos y no a la socialización y descripción de los mismos, pues según los resultados del test, las condiciones de integridad y los valores establecidos son entendidos y descritos con claridad por los funcionarios desde el "deber ser" sin embargo en la implementación de los valores se identifica que en la realidad se presenta una brecha entre la cognición y la práctica, por lo cual las acciones de implementaciones del código de integridad deben estar orientadas al pragmatismo de los valores del nuevo código de integridad.

IMPLEMENTACION

Conformación equipo de gestores de integridad.

Para efectos de la implementación con gran impacto del código de integridad en la Corporación Autónoma y Regional del Quindío se hace necesario la conformación de un equipo de gestores de integridad. Dicho equipo debe estar conformado por un integrante de cada una de las dependencias de la corporación, en este orden de ideas el equipo de integridad deberá contar con mínimo 8 personas.

Los gestores de integridad deberán en primer medida ser portadores de la cultura de integridad de la corporación, por lo cual deben ser reconocidos en sus dependencias como personas integra. Por otra parte deben poseer habilidades sociales y de manejo de grupo, debido a que serán responsables de liderar talleres de integridad en las diferentes dependencias de la corporación.

El objetivo principal de los gestores de integridad es fortalecer el proceso de implementación del código a través del liderazgo compartido.

Los gestores de integridad en primer medida serán postulados por los Subdirectores y jefes de oficina, quienes deberán identificar en sus dependencias el personal que cuenta con el perfil para ser gestor de integridad. Es importante resaltar que finalmente esta será una decisión voluntaria de cada uno de los funcionarios designados.

Una vez asignados los gestores de integridad por los subdirectores y jefes de oficina, se generará espacio de socialización y sensibilización sobre el plan de implementación del código de integridad con la intención de generar sentido de pertenencia y pasión por la implementación propiamente dicha.

Validación de armonización entre el código de ética y el código de integridad del servicio público

Con el equipo de gestores de integridad se procederá a realizar validación de la armonización entre el código de ética y el código de integridad realizada por la oficina de talento humano. Dicha validación también permitirá determinar a través de un ejercicio participativo si es necesario la adhesión de 1 o 2 valores código de integridad, entendiendo que según la misionalidad de la Corporación se hace necesario la ampliación del código establecido por la función pública.

La validación de la armonización se realizara a través del "canvas de armonización" incluido en la caja de herramientas ofrecida por la función pública para la implementación del código de integridad.

Aunque la oficina de la talento humano realizó inicialmente un ejercicio de armonización, determinando que no es necesario la adhesión de otro valor, debido a que los valores del código de integridad abarcan los valores comprendidos en el antiguo código de ética; se hace necesario validar dicha conclusión a través de un ejercicio participativo el equipo de integridad, en el cual hay representación de cada una de las dependencias de la corporación.

Diseño de piezas de armonización entre el código de ética y el código de integridad.

Es pertinente que el nuevo código de integridad tenga una identidad publicitaria, con la intención de facilitar la recordación y armonización entre los dos código. Por lo anterior, en colaboración con la oficina de comunicaciones se realizarán piezas publicitarias que generen identidad del código de integridad. Dichas piezas serán socializadas de la siguiente manera:

- Circulación de piezas publicitarias de armonización por medios digitales (correo electrónico, redes sociales y otro)
- Piezas impresas ubicadas en las diferentes oficinas de la Corporación.

- Sustitución de piezas del código de ética por nuevos diseños del código de integridad (pagina web, piezas impresas etc.)
- Se diseñarán fondos de pantalla alusivos al nuevo código de integridad los cuales se establecerán en todos los ordenadores de la corporación.

Plan de Trabajo

El proceso de implementación del código de integridad comenzara con la integración del mismo, al proceso de inducción y reinducción donde se socializará el código a cada persona que ingrese a la entidad y de igual manera se recordara a los funcionarios ya adscritos a la planta en el proceso de reinducción.

Por otra parte se diseñará una estrategia compartida entre la oficina de comunicaciones, la oficina de control interno, la oficina de talento humano, y los gestores de integridad. Dicha estrategia se orientará a la socialización del código de integridad en conjunto con otros temas propios de la Corporación establecidos por MIPG.

De igual manera se crearán contenidos audiovisuales los cuales estarán disponibles para todos los funcionarios y contratistas de la Corporación, donde se socializará información pertinente de cada uno de los valores que integran el Código de Integridad y se establecerán comportamientos observables que los funcionarios y contratistas deberán adoptar en su cotidianidad laboral.

Por otra parte se realizarán campañas pedagógicas por las diferentes oficinas de la Corporación, con la intención de generar recordación en los funcionarios y contratistas sobres los valores establecidos en el código de integridad y de esa manera lograr una plataforma necesaria para emprender el proceso de adopción de los valores y ejecución de las labores a partir de los mismos.

Una vez se haya realizado un proceso adecuado de socialización y recordación se emprenderá la segunda fase, la cual comprenderá diferentes estrategias que se crearan según la receptividad de los funcionarios y contratistas frente al código de integridad. Dichas estrategias estarán orientadas a poner en práctica los diferentes

comportamientos que un Funcionario público debe adoptar según los valores establecidos en el código.

SEGUIMIENTO

Con el fin de realizar una medición periódica de la implementación del código y las actividades realizadas en el proceso se aplicará un test de percepción propuesto por la caja de herramientas de la función pública, con el cual se analizará la apropiación del Código de Integridad identificando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de el mismo y de su entidad en general.

Los resultados serán contrastados con los resultados del diagnóstico y de esta manera se determinaran los avances entorno a la implementación del código de integridad.

BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas- Manual de Implementación. 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005.
- 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 2. 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad –Caja de Herramientas. 2017.

Elaboró: Henry Andres Tovar Rozo