RESOLUCIÓN No. 294
(23 SEP 2024)

"Por medio de la cual se adopta la Política de Integridad en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA"

El Director General, en uso de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias y en especial las contempladas en el artículo 29 de la ley 99 de 1993, en armonía con lo dispuesto por el acuerdo 004 de fecha 28 de febrero de 2023 de la Asamblea Corporativa,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política señala que, «La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, [...]»

Que mediante la ley 909 de 2004 se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Que la ley 1437 de 2011 señala que el conflicto surge cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público.

Que de conformidad con la Ley 1474 de 2011, 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.

Que la ética pública, tiene como fin que quienes desempeñen funciones públicas cumplan cabalmente con los postulados y los mandatos de la Constitución y la Ley, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación al bien común.

Que el artículo 1 de la ley 2016 de 2020, tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.

Que el Decreto Nacional 1499 de 2017, que modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario del sector función pública en lo relacionado con el sistema de gestión estableció en el artículo 133 de La Ley 1753 de 2015 y se adopta el modelo integrado de planeación y gestión versión 2 el cual incluye en la dimensión de Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servidor público.

Que el Decreto 1499 de 2017, en el Capítulo 2, establece las políticas de Gestión y Desempeño institucional dentro de la cual se encuentra la Política de Integridad la cual busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía, para garantizar el interés general en el servicio público.

Que el Decreto en mención en el artículo 2.2.22.2.1 indicó que «[...] las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán [...]», entre otras, de acuerdo al numeral 4, la Política de Integridad para las entidades públicas.

Que La Subdirección Administrativa y Financiera liderado por Gestión de Talento Humano, busca que la política de integridad, dé a conocer las nuevas dinámicas, estrategias y mecanismos con las que se modernizará la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico – CDA, con

RESOLUCIÓN No. 294

(23 SEP 2024)

"Por medio de la cual se adopta la Política de Integridad en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA"

el objetivo de mejorar y/o adoptar conductas éticas y de buen gobierno que inciten a actitudes y comportamientos basados en la valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, diligencia, justicia, integridad y servicio en todos los servidores públicos.

Que mediante Resolución 073 del 26 de febrero de 2024, se adoptó el Código de Integridad y guía de Conflicto de Intereses de la Corporación-CDA.

Que en acta de reunión número 005 de 20 de septiembre del 2024 del Comité de Control Interno, se aprobó la Política de Integridad para la Corporación CDA.

En virtud de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO – ADOPCIÓN: La Política de Integridad de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA, contenido en el Anexo 1, que forma parte integral de la presente resolución será adoptada e implementada.

ARTÍCULO SEGUNDO – ACTUALIZACION: La política de integridad de la Corporación CDA será actualizada sin necesidad de un nuevo acto administrativo. Únicamente se modificará el control de cambios del anexo uno (1), según las modificaciones normativas vigentes.

ARTÍCULO TERCERO –DIVULGACION: La Política de Integridad de la Corporación CDA, se divulgará a los servidores públicos conforme a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y según lo programado en el cronograma anual de actividades construido por la Subdirección Administrativa y financiera liderado por Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO CUARTO - VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

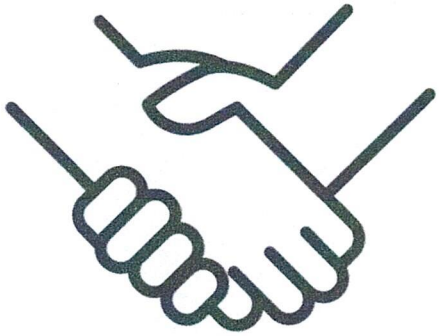
Dada en Inírida, a los

23 SEP 2024

OSCAR JAVIER VARGAS URREGO
Director General

Ordeno: Oscar Javier Vargas Urrego - Director General
Revisó: Oscar Arnulfo Lozano Ramos - Secretario General
Revisó: Julián David Angarita Rodríguez -Subdirector Administrativo y Financiero
Digitó: Zulma Yissel Guevara Sánchez – Profesional de Apoyo Talento Humano

POLÍTICA DE INTEGRIDAD



ANEXO 01 DE LA RESOLUCIÓN 294 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2024

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico

CONTENIDO

- Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de 1991 en sus artículos 209 y 269 obliga a las entidades públicas a diseñar y aplicar, métodos y procedimientos de control interno, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones. Su objetivo es que los componentes del sistema de control interno se integren con el fin de alcanzar las metas y objetivos preestablecidos, conservando los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, publicidad y la valoración de los costos ambientales.

La Corporación CDA es una entidad pública que ejerce la autoridad ambiental en los departamentos de Guainía, Guaviare y Vaupés, bajo la normatividad vigente y el talento humano, lidera la gestión y ejecución participativa de políticas, planes, programas y de proyectos estratégicos de desarrollo ambiental y económico. Esto contribuye al conocimiento, la conservación, recuperación, restauración y protección de los recursos naturales y el medio ambiente del Norte y Oriente Amazónico Colombiano, en pro de un desarrollo sostenible para todos.

Cumplir con esta valiosa misión es posible gracias al compromiso de su talento humano, conformado por un grupo de servidores públicos y particulares que desempeñan funciones públicas. Día a día, con sus competencias técnicas, comportamentales y valores resaltan la labor de la Corporación.

En esta misma línea, la integridad pública hace referencia a la práctica interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos, orientadas hacia el bien común y cumplimiento de objetivos institucionales.

Con base a lo mencionado, la política de integridad constituida dentro de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de la Función Pública busca implementar nuevas estrategias que optimicen las conductas éticas para los servidores públicos, a través del desarrollo de mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas. Esto tiene como objetivo promover comportamientos ejemplares de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

En este sentido, la política de integridad tiene como finalidad la consolidación del documento técnico del Código de Integridad de la Corporación CDA. Este código adopta los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, integridad y servicio, los cuales contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad.

- Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

2. JUSTIFICACION

La Política de Integridad y Conflicto de Interés de la Corporación CDA tiene como objetivo principal promover un comportamiento ético entre los servidores públicos y prevenir la corrupción. Para ello, se establecen objetivos específicos, como promover una cultura organizacional basada en la integridad, establecer lineamientos para el Código de Integridad, y desarrollar acciones para mejorar la confianza y percepción de los grupos de interés. Esta política se aplica a todos los funcionarios, contratistas y colaboradores involucrados en la Corporación CDA, garantizando principios éticos, integridad y transparencia en todas sus actividades.

La política se fundamenta en la Constitución Política de 1991 y se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Se realiza un diagnóstico basado en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) y una herramienta de autodiagnóstico para evaluar el estado de las dimensiones del Modelo Integrado de Gestión y Planeación. Estos resultados se utilizaron para la elaboración de la política.

La implementación de la política se lleva a cabo mediante roles, responsabilidades y estrategias institucionales definidas para promover y fortalecer el Código de Integridad. Se establece un plan de gestión anual que incluye actividades, cronograma y seguimiento de cumplimiento. Gestión del Talento Humano es la responsable de ejecutar y evaluar el plan de gestión, así como de llevar a cabo el seguimiento y monitoreo de las estrategias establecidas en la política.

En resumen, la Política de Integridad y Conflicto de Interés busca fortalecer la ética pública y promover un comportamiento íntegro y transparente entre los servidores públicos de la Corporación CDA, en línea con los principios de eficiencia, moralidad y servicio público establecidos en la Constitución Política de Colombia.

Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

3. OBJETIVO

Implementar la política de integridad en la Corporación CDA para promover un comportamiento asertivo y ético entre los servidores públicos, con el fin de prevenir la corrupción, asegurando el cumplimiento de los valores establecidos en el Código de Integridad y Conflicto de Intereses.

3.1. Objetivos Especificos

- *Promover una cultura organizacional basada en la integridad y la legalidad entre los* servidores públicos, fortaleciendo y defendiendo lo público en el ejercicio de la gestión pública.
- Establecer los lineamientos necesarios para la implementación del Código de Integridad, conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Desarrollar acciones orientadas al cambio cultural organizacional con el objetivo de incitar a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos en los que se desarrollen tales valores como la honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, integridad y servicio en todos los servidores públicos.

Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

4. ALCANCE

Esta política se aplica a todos los funcionarios, contratistas y demás colaboradores involucrados en cualquier proceso dentro de la Corporación CDA. Su propósito es garantizar el cumplimiento de los principios éticos, la integridad y la transparencia en todas sus actividades. Todos los individuos sujetos a esta política deben comprometerse a los más altos estándares de conducta ética.

- Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

5. DEFINICIONES

FURAG: Formulario único de Reportes y Avances de Gestión. El FURAG es un registro administrativo creado con el propósito de recolectar datos sobre el avance en la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Modelo integrado de planeacion y gestión-MIPG: Modelo integrado de planeacion y gestión 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 los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. (Manual Operativo MIPG, 2021).

Integridad: Consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones, entendiéndose esta como 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. (Glosario MIPG, 2020)

Integridad pública: Se refiere al constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público" (OCDE, 2017).

Política: Las políticas públicas son un instrumento a partir del cual el Estado regula la vida social, como por lo demás lo hace a través de la promulgación de textos jurídicos y administrativos, de la creación de organizaciones y de otras formas concretas en las que se viabilizan las decisiones públicas. El estudio de las políticas permite observar como el gobierno, en tanto instituciones encargadas de la conducción política de las sociedades, va a definir los objetivos comunes, organizar y disponer los recursos sociales asignando beneficios y costos entre los ciudadanos, y el impacto que estas decisiones tienen sobre su bienestar. (Betancourt y Ramírez, 2008)

Código de Integridad: Herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas. (Glosario MIPG, 2020)

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. 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.

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.

Conflicto de interés: En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y nos dice que este surge "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público". (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019)

6. MARCO NORMATIVO

A continuación de manera general se relaciona el marco normativo concerniente a la política de Integridad:

Norma	Descripción
Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones
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 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 2013 de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
Decreto 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.
Resolución 073 de 2024	Por la cual se adopta el Código de integridad y guía de conflicto de intereses Corporación CDA.

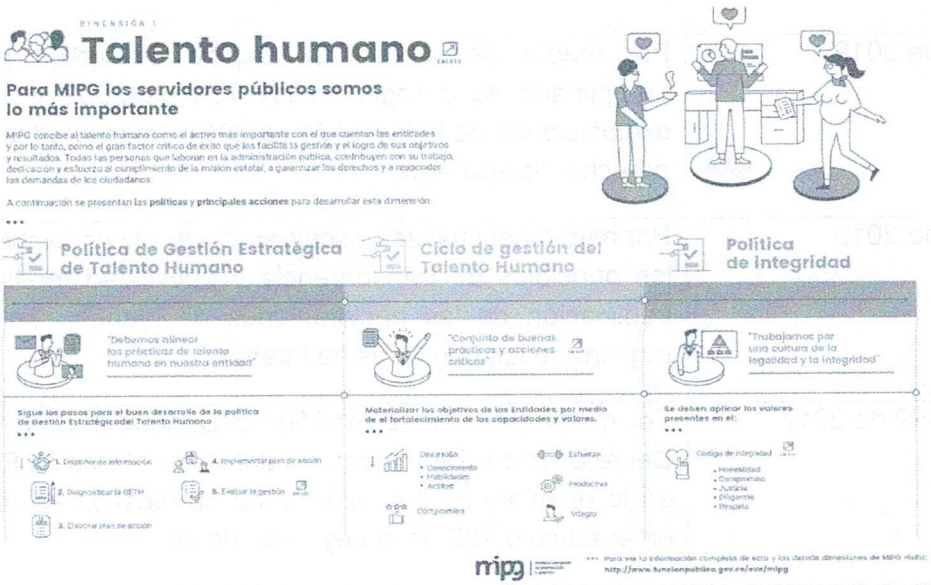
Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

7. DESCRIPCION DE LA POLITICA

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, el desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de "Gestión Estratégica del Talento Humano" y la de "Integridad", cuyos objetivos se orientan a "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

La política de integridad pública es adoptada mediante el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG *como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta tiene como objetivo el desarrollo* de estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica de su documento técnico "Código de Integridad".

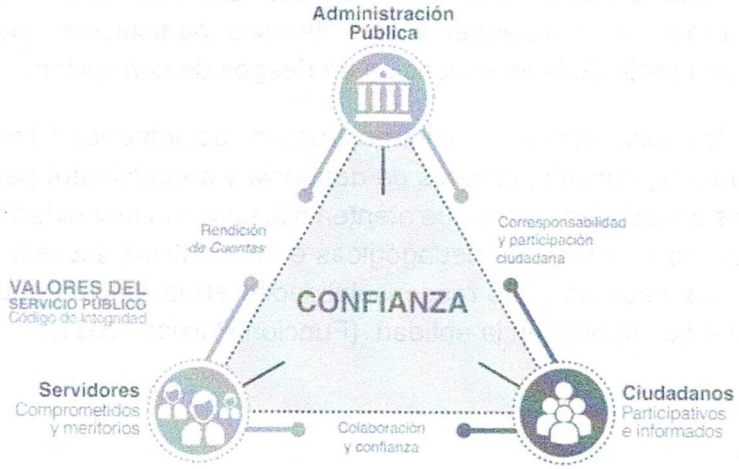
Políticas y acciones de la Dimensión de Talento Humano



Fuente: Manual operativo de MIPG V4, 2024

En la Dimensión de Talento humano, debe quedar definida la apuesta por la integridad pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones desarrolla la Corporación CDA, los servidores y los ciudadanos; así la interacción entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables. Esta interacción puede verse representada en el triángulo de integridad que se presenta en el siguiente gráfico:

Triangulo de la integridad



Fuente: Función Pública, 2016

Es necesario entonces el fortalecimiento de un marco de integridad pública de manera que se estructure una institucionalidad que además de las regulaciones necesarias, consolide mecanismos de orientación y control que impacten efectivamente en buenas prácticas informales (costumbres) para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público.

Según lo estipulado por la Función Pública las entidades deberán definir los lineamientos internos sobre integridad pública en los cuales se articulen los elementos del marco de integridad institucional mencionados para proporcionar un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores públicos.

Es fundamental fomentar la integridad pública en la Corporación CDA para lo cual el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana y control interno, son fundamentales. Para ello, es útil que:

- Se disponga de espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos.

- Se apliquen mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas.

- 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.

- Se articulen los elementos de la infraestructura de integridad institucional (códigos, *conflicto de interés, comités, canales de denuncia y seguimiento) para poder establecer* las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad en la administración pública, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural de impacto en la entidad. (Función Pública, 2021).

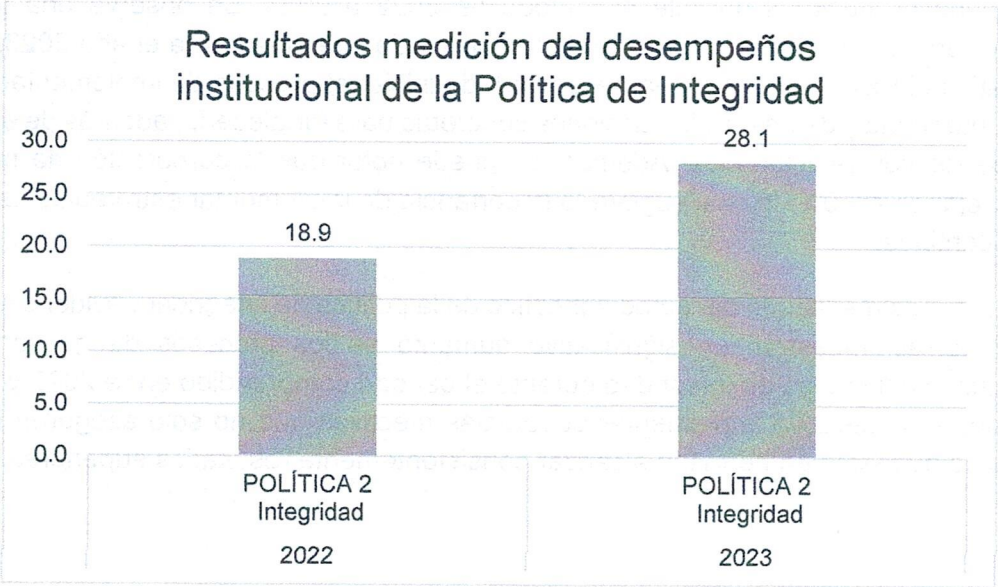
8. DIAGNOSTICO

Para implementar la política de Integridad, se llevó a cabo un diagnóstico basado en dos elementos fundamentales. El primero es la medición del desempeño institucional de la política de integridad mediante el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), diseñado con el fin de informar sobre el progreso de la gestión dentro de la Corporación CDA.

El segundo elemento es la herramienta de autodiagnóstico de gestión, del código de integridad. Su propósito es evaluar el estado de cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Gestión y Planeación. Esto permite a la entidad establecer una línea base respecto a los aspectos que requiere fortalecer, los cuales deben ser incluidos en su planificación institucional.

A partir de lo mencionado, se presentan los resultados de la medición del desempeño institucional de la política de integridad, correspondiente al periodo 2022-2023 (ver gráfico 1). También se incluyen los resultados del autodiagnóstico de integridad para el periodo 2022-2024 (ver gráfico 2).

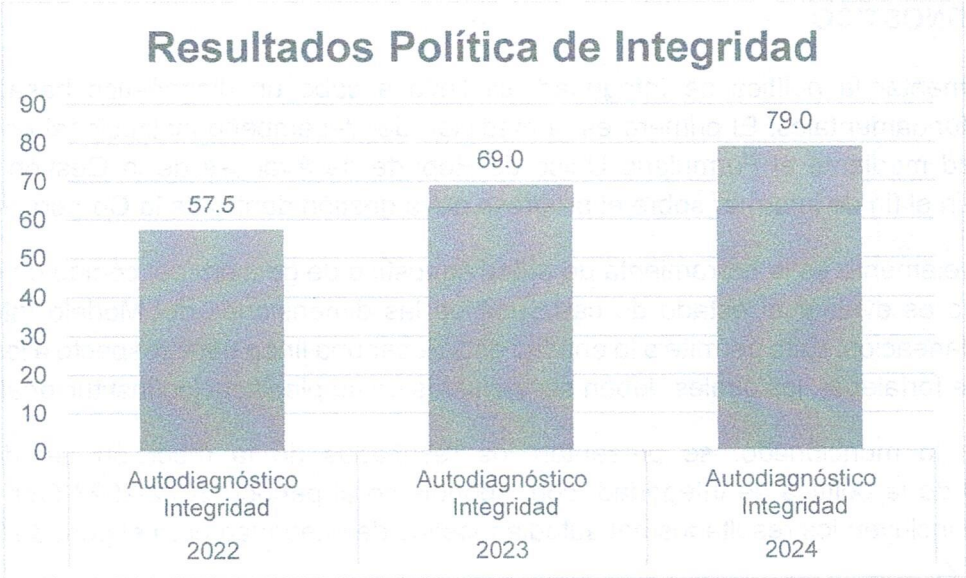
Gráfico 1. ***Resultados de la medición del desempeño institucional de la política de integridad de la Corporación CDA***



Fuente: Elaboración propia con datos de DAFP-MIPG, 2022-2023

Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

Gráfico 2. ***Resultados herramienta de autodiagnóstico de la política de integridad***



Fuente propia.

La gráfica de barras representa los resultados obtenidos por la Corporación CDA en la medición de desempeño institucional durante el período de 2022 a 2023. Se observa una tendencia ascendente en los resultados de gestión de la política de integridad para el año 2023. Pero no es significativo el resultado por eso la necesidad de iniciar el proceso de implementación de la política de integridad y de desarrollar acciones concretas para fortalecerla, además de esclarecer los roles de gestión relacionados. Además, se puede notar que la corporación ha mantenido resultados lejanos al 50%, lo cual sugiere la importancia de implementar estrategias específicas de mejora continua.

Por otra parte, Los resultados del autodiagnóstico de la política de integridad, evidenciados en el gráfico de barras, muestran un significativo aumento en los procesos de gestión para la implementación del código de integridad durante el periodo comprendido entre 2022 y 2024. En este sentido, es imperativo implementar estrategias efectivas que no solo aseguren la mejora continua, sino que también permitan alcanzar consistentemente resultados superiores al umbral del 50%.

9. CÓDIGO DE INTEGRIDAD CORPORACIÓN CDA

La Corporación CDA ha dado un paso significativo hacia la promoción de una cultura organizacional sólida y ética al adoptar el Código de Integridad a través de la Resolución 073 de 2024 y publicado en la página web de la entidad en el siguiente enlace: https://cda.gov.co/es/otros-planes . Este documento no solo establece los cinco valores estipulados a nivel nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, sino que también ha integrado dos valores institucionales adicionales: integridad y servicio, enriqueciendo así el marco ético de la corporación con un total de siete valores.

El "Código de Integridad", cuya implementación está en una etapa inicial, por lo tanto, se espera un grado mayor de madurez para definir criterios con enfoque diferencial para las entidades territoriales. Se aspira a que estas se distingan por su eficiencia y transparencia, convirtiéndose en modelos de gestión ética y responsable. Para lograrlo, se apuesta por la formación y el compromiso de servidores públicos íntegros y de calidad, quienes no solo sean expertos en sus campos, sino que también actúen con integridad en cada una de sus acciones.

Al mismo tiempo, se reconoce la importancia de generar confianza y seguridad en la ciudadanía. Una ciudadanía informada es vital para la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Por tanto, el Código de Integridad de la Corporación CDA se erige como un faro ético que guía sus acciones hacia el servicio público de excelencia, siempre en pro de un bienestar común y sostenible.

10. IDENTIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

El Código de Integridad de la Corporación CDA, incluye una guía sobre Conflictos de Intereses en cumplimiento con la Ley 2013 de 2019 "*Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés*". Esta herramienta es fundamental para orientar a los Servidores Públicos en la identificación, comprensión y gestión adecuada de situaciones que puedan comprometer su imparcialidad y objetividad en el ejercicio de sus funciones.

La "Guía sobre Conflictos de Intereses", parte del Código de Integridad de la Corporación CDA, ofrece a los servidores públicos una definición clara del conflicto de intereses y describe diversos escenarios donde podrían surgir, intereses personales, familiares o financieros. Además de enfocarse en la identificación y prevención, esta guía establece directrices precisas y acciones concretas que deben seguirse si un servidor público se encuentra en una situación de conflicto de intereses. Su objetivo principal es ayudar a los funcionarios a reconocer posibles situaciones de conflicto y mitigar su impacto dentro de la Corporación CDA.

La Corporación CDA implementará la Caja de Herramientas para la identificación y gestión de riesgos éticos, ofreciendo guías prácticas para que los servidores públicos puedan identificar, prevenir y manejar conflictos de interés y otras conductas que afecten la integridad institucional

Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

11. IMPLEMENTACIÓN

Para llevar a cabo su implementación se define en la tabla 1 los roles, responsabilidades y estrategias institucionales para promover y fortalecer el código de integridad.

Tabla 1. Roles y responsabilidades de promoción de la Política de Integridad.

Categoría de la política	Actividades de gestión	Estrategia	Dependencia responsable	Periodicidad	Recursos
Diagnostico	Anualmente, se realizará un diagnóstico para evaluar la apropiación de los temas de integridad, utilizando como referencia los resultados de la medición del *desempeño* institucional de la política de integridad y mediante entrevistas o encuestas dirigidas a los servidores. Además, se evaluarán los resultados de las estrategias de comunicación	Con base en los resultados de la medición del desempeño institucional de la política de integridad y la herramienta de autodiagnóstico de integridad, se identificarán y *documentarán* los elementos que deben mejorarse y mantenerse en la implementación de la Política de Integridad.	Gestión de Talento Humano	Anual	Humanos, tecnológicos, físicos, herramienta de autodiagnóstico.
		Mediante encuestas, se diagnosticará la apropiación de la Política de Integridad entre			Humanos, tecnológicos, físicos.

	implementadas, con el objetivo de medir la percepción y la internalización de los valores dentro de la entidad.	los servidores de la Corporación.			
		Se socializarán los resultados obtenidos durante la vigencia anterior del proceso de implementación de la Política de Integridad.			Humanos, tecnológicos, físicos.
		Establecer directrices claras para abordar y gestionar los conflictos de intereses			Humanos, tecnológicos, físicos, Guía de conflicto de intereses.
Plan de Gestión	Cada año se elaborará un plan de trabajo que incluirá actividades específicas, un cronograma detallado y porcentajes de cumplimiento para garantizar la adecuada implementación del documento	Establecer las actividades necesarias para implementar la Política de Integridad y gestionar los conflictos de intereses, tomando como referencia la Caja de Herramientas y Guía para la	Gestión de Talento Humano	Anual	Humanos, tecnológicos, físicos, caja de herramientas DAF.

Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

	técnico de la política de Integridad en toda la Corporación.	Identificación y Declaración de Conflictos de Intereses en el Sector Público Colombiano, versión 2 del Departamento Administrativo de la Función Pública.			
		Desarrollar el cronograma para llevar a cabo las actividades de implementación de manera efectiva y oportuna.			Humanos, tecnológicos, físicos.
		Establecer los mecanismos de retroalimentación para recopilar opiniones y comentarios de los servidores de la entidad de manera sistemática y efectiva.			Humanos, tecnológicos, físicos.
		Definir los métodos para monitorear el cumplimiento de las actividades			Humanos, tecnológicos, físicos.

Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

		propuestas de manera efectiva y sistemática			
Ejecución y Evaluación	Cada año se llevará a cabo la ejecución del plan de gestión de la política de integridad de Integridad, el cual será evaluado para verificar su cumplimiento. Además, se realizará un seguimiento continuo de las buenas prácticas de la entidad.	Ejecutar las actividades necesarias para promover y adoptar la Política de Integridad. de manera efectiva	Gestión de Talento Humano	Anual	Humanos, tecnológicos, físicos.
		Se utilizarán herramientas tecnológicas para facilitar la implementación y seguimiento de la política de integridad. Esto incluye el uso de plataformas para el acceso a recursos del Código de Integridad, autodiagnósticos en línea, y el monitoreo en tiempo real de las actividades programadas			Humanos, tecnológicos, físicos.
		Llevar a cabo campañas informativas y sesiones de			Humanos, tecnológicos, físicos.

Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

		capacitación centradas en la concienciación y la gestión efectiva de conflictos de interés.			
		Realizar una verificación exhaustiva de los resultados alcanzados durante el período vigente en relación con las acciones ejecutadas.			Humanos, tecnológicos, físicos.
		Evaluar el grado de cumplimiento de las actividades proyectadas en el plan de gestión mediante el análisis del porcentaje de ejecución de las mismas.			Humanos, tecnológicos, físicos.
		Compartir y discutir los resultados derivados de la consolidación de las actividades relacionadas con			Humanos, tecnológicos, físicos.

Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

		la Política de Integridad, de manera que se promueva la transparencia y se fomente la participación activa de todos los involucrados.			

Fuente propia.

11.1. Plan de Formación Continuo y Evaluación Periódica del Desempeño Ético

Se implementará un plan de formación continua sobre ética e integridad, que incluirá capacitaciones periódicas para todos los servidores públicos. Además, se evaluará el desempeño ético de cada servidor anualmente, como parte de su revisión de desempeño general.

11.2. Sanciones Claras ante Incumplimientos

El incumplimiento de los principios establecidos en el Código de Integridad de la Corporación CDA conllevará sanciones disciplinarias conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019, que regula el régimen disciplinario para servidores públicos. Las sanciones serán proporcionales a la gravedad de la falta y podrán incluir desde amonestaciones hasta la desvinculación.

11.3. Alianzas Estratégicas con Otras Entidades

La Corporación CDA fomentará alianzas estratégicas con otras entidades públicas y privadas para intercambiar experiencias, buenas prácticas y herramientas relacionadas con la promoción de la integridad y la ética en la gestión pública

12. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Gestión de Talento Humano, como responsable designado, llevará a cabo un seguimiento de las estrategias establecidas en esta Política. Este seguimiento implicará un monitoreo continuo de las actividades planificadas en el marco del Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Dentro de los procesos de monitoreo y seguimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) vigencia 2024 de la Corporación CDA, se encuentra el componente 6: Plan Adicional de Gestión de Integridad, cuya finalidad es evaluar y medir de manera rigurosa las acciones implementadas para asegurar el cumplimiento del proceso de integridad. Este componente no solo establece los parámetros para la identificación y prevención de conductas indebidas, sino que también proporciona directrices claras y acciones específicas para mantener altos estándares éticos y de transparencia en la gestión pública.

Se añadirán indicadores clave de desempeño para medir el progreso de la política, entre los cuales se incluyen: porcentaje de servidores capacitados, número de denuncias procesadas y evaluación de la percepción de los valores éticos.

Por último, Gestión de Talento Humano será responsable de recopilar y analizar los datos relevantes para evaluar el progreso y la efectividad de las estrategias implementadas en la Política de Integridad. Esta evaluación incluirá la revisión de indicadores clave de desempeño y la identificación de áreas de mejora que proporcionen una visión clara del cumplimiento de los objetivos establecidos.

13. DIVULGACIÓN

La Política de Integridad se dará a conocer al personal utilizando todos los medios necesarios, como socializaciones, publicaciones, inducciones, reinducciones, entre otros, con el propósito de mantenerlos informados. Esto busca asegurar que la política sea comprendida e interiorizada por todos, garantizando así su adecuado funcionamiento y cumplimiento en la entidad.

Además de las socializaciones, se implementarán talleres interactivos trimestrales, sesiones virtuales de refuerzo y campañas internas que incluyen videos y boletines para garantizar la continua apropiación de los valores de integridad.

En constancia se firma a los 23 días del mes Septiembre del 2024.

OSCAR JAVIER VARGAS URREGO
Director General

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	**Fecha de cambio**	**Descripción del Cambio**
1	20/09/2024	Creación de la Política

Aprobó: Comité de Control Interno acta 005 del 20 de septiembre de 2024

Revisó: Oscar Arnulfo Lozano Ramos – Secretario General
Julián David Angarita Rodríguez – Subdirector Administrativo y Financiero

Proyecto y Digito: Zulma Yissel Guevara Sánchez – Profesional Talento Humano

Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

14. REFERENCIAS

Betancourt, M y Ramírez, C. (2008). Política Pública territorial. Escuela Superior De Administración Pública. https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/2-Politica-Publica-Territorial.pdf

Departamento Administrativo de la Función Pública (2019). *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.* https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818

Departamento Administrativo de la Función Pública (2020). *Manual Operativo del Modelo integrado de Planeación y Gestión V4. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/Glosario_mipg.pdf/9ff42c08-61a9-e0fa-76b1-1f662c0b2202?t=1593207412671*

Departamento Administrativo de la Función Pública (2020). *Glosario del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.* https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/Glosario_mipg.pdf/9ff42c08-61a9-e0fa-76b1-1f662c0b2202?t=1593207412671