



OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN
INFORME DE SEGUIMIENTO AL NIVEL DE
APLICACIÓN Y APROPIACIÓN DE LA POLÍTICA
DE INTEGRIDAD EN CORPOCALDAS

DICIEMBRE DE 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVO	3
3. ALCANCE	3
4. CRITERIOS NORMATIVOS.....	3
5. METODOLOGIA.....	4
6. RESULTADOS.....	4
6.1 CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DEL MANUAL OPERATIVO DE MIPG, FURAG Y LEY 2016 DE 2020:	4
6.2 ASPECTOS VALIDADOS EN ENCUESTA DANE.....	11
6.3 ASPECTOS VALIDADOS EN FURAG	12
6.4 ASPECTOS VALIDADOS EN LA LEY 2016 DEL 2020.....	19
6.5 DOCUMENTO CODIGO DE INTEGRIDAD ADOPTADO MEDIANTE RESOLUCION INTERNA 2418 del 29 DE DICIEMBRE DEL 2021.....	19
7. CONCLUSION	19
8. RECOMENDACIONES	20
ANEXO #1 ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD PARA LA VIGENCIA 2024.....	23

INFORME DE SEGUIMIENTO AL NIVEL DE APLICACIÓN Y APROPIACION DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD EN CORPOCALDAS

1. INTRODUCCION

Este informe busca hacer seguimiento al nivel de aplicación y apropiación de la “Política de Integridad” de Corpocaldas tomando como referente los lineamientos establecidos en el manual operativo de MIPG, el FURAG, la encuesta del DANE y dar cumplimiento al plan de Auditorías y seguimientos de la Oficina de Control Interno de la vigencia 2024 el cual fue aprobado en el Comité Institucional de Control Interno del 14 de agosto del 2024 (sesión número 6).

Adicionalmente, con este seguimiento se da cumplimiento a uno de los roles de la Oficina de Control Interno establecidos en el decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.21.5.3. De las Oficinas de Control Interno, el cual establece:

...

“En relación con el rol de Evaluación y Seguimiento le corresponde a la Oficina de Control Interno evaluar y determinar la idoneidad de los controles que se han establecido a lo largo de la entidad, los cuales permiten garantizar de manera razonable que se alcanzarán los objetivos y metas trazadas”.

2. OBJETIVO

Validar los mecanismos, procedimientos e instrumentos de gestión que tiene implementados Corpocaldas para el desarrollo de la cultura de integridad pública, tomando como referente lo requerido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), FURAG, la encuesta DANE y los requerimientos normativos aplicables.

3. ALCANCE

El presente informe se realiza a partir de las actividades desarrolladas para la implementación de la Política de Integridad, con corte al mes de noviembre del 2024, mes en el que fue enviada la información solicitada por parte del subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano.

4. CRITERIOS NORMATIVOS

- Resolución interna 2418 del 2021 por medio de la cual se adopta el código de integridad vigente del 23 de octubre del 2020.

- Código de Integridad Corpocaldas
- Resolución Interna 1204-2022 (julio 25) con la cual se modificó la política de conflicto de intereses de la Corporación Autónoma Regional de Caldas – Corpocaldas derogando la resolución 2419 del 2021
- Ley 2016 de 2020 por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2195 del 2022 por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- Manual Operativo del MIPG versión 5 (marzo del 2023)
- Preguntas de las encuestas FURAG y DANE realizadas a la entidad en lo que respecta a el tema de la Política de Integridad.

5. METODOLOGIA

Mediante los memorandos 2024-II-00039217 y 2024-II-00039196 del 8 de noviembre del 2024, ésta oficina solicitó a la Secretaría General y al Subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano respectivamente, información pertinente sobre el estado y avance de la Política de Integridad al interior de Corpocaldas, respuestas que fueron recibidas el 15 de noviembre del 2024 por parte de la Secretaría General y el 26 de noviembre del 2024 por parte del Subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano, resultados que se presentan a continuación.

6. RESULTADOS

6.1 CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DEL MANUAL OPERATIVO DE MIPG, FURAG Y LEY 2016 DE 2020:

6.1.1

Requisito del Manual Operativo de MIPG:

Adoptar y apropiar el Código de Integridad fortaleciendo los valores del servicio público, adicionando los principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluyendo hasta dos valores adicionales de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública

Se observó, que mediante la resolución interna 2418 del 29 de diciembre del 2021 se adoptó el código de integridad vigente del 23 de octubre del 2020 el cual es aplicable a todos los servidores públicos de Corpocaldas, cualquiera que sea la forma de vinculación.

Adicionalmente, esta resolución indica que todas las personas que cumplen o le sean delegadas funciones públicas, sin perjuicio de las normas consagradas en el ámbito jurídico, deberán asumir y cumplir de manera consciente y comprometidas los principios, valores y directrices éticas contenidas en dicha resolución.

Se divultan en esta resolución los siguientes valores corporativos:

- **Honestidad:** El servidor público de Corpocaldas actuará siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** El servidor público de Corpocaldas reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** El trabajador de Corpocaldas será consciente de la importancia de su rol como servidor público y está en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** El servidor público de Corpocaldas cumple con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** El servidor público de Corpocaldas actúa con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Transparencia:** El servidor público de Corpocaldas mantiene una actitud que permite hacer públicas sus actuaciones y sus resultados.
- **Lealtad:** El servidor público de Corpocaldas mantiene una devoción a las personas y ciudadanos, al estado, al jefe y al gobernante, a la comunidad, a sus causas y fundamentalmente así mismo.
- **Disciplina:** El servidor público de la corporación actuará basado en reglas o normas establecidas y su cumplimiento de manera constante le conducirán a buenos resultados.
- **Trabajo en Equipo:** El servidor público de Corpocaldas está convencido que el esfuerzo integrado de un conjunto de personas facilita la realización de los proyectos.
- **Sensibilidad Ambiental:** El servidor público de Corpocaldas entiende, comprende y es sensible, frente a la afectación que pueden sufrir los componentes ambientales como resultado de los procesos físicos, bióticos y socioeconómicos que se realizan en el territorio.

6.1.2

Requisito del Manual Operativo de MIPG:

Revisar el estado de avance o desarrollo de la política de integridad a través de herramientas de autodiagnóstico y evaluación, así como los resultados de los mecanismos de medición de la política.

Pregunta FURAG

Para gestionar el cumplimiento de la política de integridad pública desde la planeación institucional, la entidad durante la vigencia evaluada:

¿Elaboró un autodiagnóstico del estado de los elementos de la política previo al desarrollo de la estrategia anual?

Se realizó el autodiagnóstico de la Gestión del Código de Integridad de MIPG por parte del subproceso de gestión para el Desarrollo Humano en el año 2024 con una calificación general de **96.2%**. Se evidencian en la validación realizada por la OCI, calificaciones para algunas actividades de gestión que no son consistentes con las observaciones relacionadas por parte del subproceso, por lo que lo que se sugiere validar y ajustar (ver comentario en columna con nombre “COMENTARIO OCI”. A continuación, se relacionan estas actividades:

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES	COMENTARIOS OCI
A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	100	Se han realizado actividades de socialización, en las que ha participado el nivel directivo. Se ha trabajado ante toda la organización un ejercicio de "Yo nunca He" y se incluyó en el circuito de observación de la semana de la Familia Corpocaldas algunas pistas relacionadas con el Código de integridad.	Las observaciones relacionan actividades no identificación de debilidades y fortalezas
Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	100	Se ha coordinado con el área de comunicaciones	La observación no es clara frente a si se ha realizado este diagnóstico. Esta oficina consultó a la funcionaria líder de comunicaciones de la entidad la cual indicó no haber realizado ningún diagnóstico y no hacer parte de la estrategia
Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	100	Se socializaron los resultados de la evaluación que realizó el DAFF al nivel de implementación en Corpocaldas de la política de integridad.	La observación no es clara pues hace referencia a la socialización de resultados del DAFF, cuando la actividad está pidiendo socializar los resultados de la implementación del

			Código de Integridad de la Entidad.
Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	90	Se realizaron las siguientes actividades de apropiación del código de integridad: 1. Crucointegridad. 2. Mural de integridad. 3. Circuito de observación.	Las observaciones relacionan actividades no mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.
Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	100	Se tienen definidos los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	Esta oficina no pudo evidenciar a través de un documento cuales son los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana
Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	100	Se han empleado canales virtuales y presenciales para socializar el actual código de integridad de la corporación. Las metodologías utilizadas se relacionan a continuación: Charlas, ejercicios prácticos, mural de integridad, aplicación de test y circuitos de observación.	La observación no es clara frente a la actividad referida en este punto.
Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	100	Se han empleado canales virtuales y presenciales para socializar el actual código de integridad de la corporación. Las metodologías utilizadas se relacionan a continuación: Charlas, ejercicios prácticos, mural de integridad, aplicación de test y circuitos de observación.	La observación no es clara frente a la actividad referida en este punto.
Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	83	Se socializaron los resultados de la evaluación que realizó el DAFP al nivel de implementación en Corpocaldas de la política de integridad.	La observación no es clara pues hace referencia a la socialización de resultados del DAFP, cuando la actividad está pidiendo socializar los resultados de

			consolidación de las actividades del Código de Integridad.
Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	100	En una de las ponencias de grupos de trabajo se documentaron las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad.	Esta oficina no pudo evidenciar a través de un documento las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

6.1.3

Requisito del Manual Operativo de MIPG:

Las entidades deberán formular anualmente dentro de la planeación institucional una estrategia que incluya acciones que den cumplimiento a la política de integridad pública, garantizando la integración con el plan estratégico de talento humano y con las políticas de relación del Estado con la ciudadanía

Pregunta FURAG

Para gestionar el cumplimiento de la política de integridad pública desde la planeación institucional, la entidad durante la vigencia evaluada:

¿Formuló o actualizó su estrategia anual de integridad pública y cronograma de trabajo?

Se evidencia Estrategia de Integridad para la vigencia 2024, la cual cuenta con 12 actividades agrupadas por categorías con metas o productos, responsables y fechas programadas las cuales se relacionan en el Anexo #1 de este Informe.

Dentro del cronograma de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la vigencia 2024 se incluye el componente de “código de Integridad” el cual tiene definidas actividades y presupuesto. **No todas las actividades tienen fechas de ejecución asignadas** lo que podría dificultar realizar el seguimiento a su cumplimiento.

6.1.4

Requisito del Manual Operativo de MIPG:

Incorporar indicadores de impacto en el sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.

Requisito Ley 2016 de 2020:

ARTÍCULO 1º. Objeto.

...

PARÁGRAFO. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.

Pregunta FURAG

Para gestionar el cumplimiento de la política de integridad pública desde la planeación institucional, la entidad durante la vigencia evaluada:

¿Evaluó e hizo seguimiento a la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida o actualizada?

¿Estableció indicadores para el seguimiento y evaluación de la implementación de la estrategia de integridad pública?

El Líder del Subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano indicó no contar con medición del porcentaje de implementación de la estrategia anual de integridad definida al cierre de octubre del 2024 ni con indicadores para hacer seguimiento y evaluación de la implementación de dicha estrategia.

6.1.5

Requisito Ley 2016 de 2020:

ARTÍCULO 1º. Objeto.

...

PARÁGRAFO. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.

Pregunta FURAG

Para mejorar la apropiación de los valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, la entidad:

¿Incorporó en el proceso de inducción el curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por Función Pública?

Se aporto una evidencia de inducción de la vigencia 2024 realizada en el CAV Montelindo el 8/11/2024 con 5 servidores públicos impactados.

Adicionalmente, se indicó que a los contratistas se les exige el curso de integridad para iniciar la ejecución del contrato, el cual está relacionado en la lista de chequeo de contratos de prestación de servicios.

6.1.6

Requisito del Manual Operativo de MIPG:

Definir una estrategia institucional para la gestión preventiva de las situaciones de conflictos de intereses incluyendo mecanismos de registro y seguimiento, en el marco del plan institucional.

Pregunta FURAG

Para la gestión preventiva de conflicto de interés, la entidad definió una estrategia o acciones específicas para:

- **Implementar un protocolo o procedimiento interno sobre el manejo y declaración de conflictos de interés**
- **Gestionar de acuerdo con el procedimiento interno las recusaciones y posibles conflictos de interés informados por los servidores o contratistas de la entidad**

Se evidencia dentro de la resolución interna 1204-2022 (julio 25) el procedimiento interno para gestionar los posibles conflictos de interés informados por los servidores públicos o contratistas de la entidad. Sin embargo, no se evidencia dentro del acto administrativo en mención un protocolo o procedimiento interno para el tema de recusaciones, ni una estrategia institucional para la gestión preventiva de las situaciones de conflictos de intereses.

6.1.7

Requisito del Manual Operativo de MIPG:

- **Implementar mecanismos para identificar, prevenir, mitigar, hacer seguimiento efectivo y ejercer el control interno de los riesgos de integridad en la gestión. Entre estos, pueden implementarse políticas, prácticas y procedimientos que orienten a los servidores a garantizar la integridad, mediante la identificación y la evaluación adecuada de los riesgos y la elaboración de controles a los riesgos.**
- **Verificar si en el componente de gestión de riesgos, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses.**

Se evidencia el siguiente riesgo y sus controles frente a conflicto de intereses en la matriz de corrupción vigente de la entidad:

Unidad de riesgo	Riesgo	Responsable	Probabilidad	Impacto	Nivel de Riesgo	Tratamiento del Riesgo	Controles
<input type="checkbox"/> Gestión Jurídica	Posibilidad de afectación reputacional por ejercer la defensa judicial bajo algún interés con el fin de beneficiar o perjudicar a un sujeto procesal o un tercero.		Possible (60%)	Mayor (80%)	Alto	Reducir el riesgo	3
<input type="checkbox"/> Gestión para el Desarrollo Humano	Posibilidad de afectación reputacional por el nombramiento de personal omitiendo requisitos legales para favorecer a un tercero o a cambio de dádivas.		Improbable (40%)	Mayor (80%)	Alto	Reducir el riesgo	2
<input type="checkbox"/> Gestión para el Desarrollo Humano	Posibilidad de tomar decisiones en un proceso disciplinario a favor de un tercero a cambio de recibir dádivas o en beneficio particular.		Improbable (40%)	Mayor (80%)	Alto	Reducir el riesgo	2
<input type="checkbox"/> Gestión para el Desarrollo Humano	Posibilidad de afectación reputacional por expedir certificaciones con información diferente a lo contenido en la historia laboral a cambio de recibir dádivas o a beneficio propio o de terceros		Possible (60%)	Moderado (60%)	Moderado	Reducir el riesgo	1
<input type="checkbox"/> Gestión para el Desarrollo Humano	Posibilidad de ocurrencia de un conflicto de intereses por parte de servidores públicos que pueda afectar el normal funcionamiento de la Corporación.		Possible (60%)	Moderado (60%)	Moderado	Reducir el riesgo	2

Identificación | Controles (2) | Análisis | Plan de acción - Seguimientos

Listado de controles

Control	Estado	Clase	Tipo	Evaluación
1) El jefe de personal revisa las declaraciones de renta en el portal de la función pública y las declaración de bienes y rentas ante el SIGEP, de manera de que los líderes mantengan actualizados sus declaraciones.	Permanente	Actual	Preventivo	
2) El jefe de personal realiza capacitación en temas de conflictos de interés	Permanente	Actual	Preventivo	

Matriz Control-Causa

Causas	Controles
1) El jefe de personal revisa las declaraciones de renta en el portal de la función pública y las declaración de bienes y rentas ante el SIGEP, de manera de que los líderes mantengan actualizados sus declaraciones.	✓
2) El jefe de personal realiza capacitación en temas de conflictos de interés	✓

Sin embargo, a pesar de que el riesgo habla de conflicto de intereses el control número 1 no es claro pues hace referencia a revisar las declaraciones de renta y las declaraciones de bienes y rentas.

6.2 ASPECTOS VALIDADOS EN ENCUESTA DANE

6.2.1

Pregunta DANE

¿Se cuenta con evidencias de socialización de la Estrategia de Integridad para la vigencia 2024?

De acuerdo con lo indicado por el líder del subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano donde expresa: “se realiza difusión de la temática integridad en todos los eventos de capacitación a saber direccionamiento estratégico, gerencia de servicio, se incluye también la temática de Integridad en los eventos corporativos como son la semana de la Familia Corpocaldas y el día del servidor público. La estrategia, también, está impactada por el Plan Estratégico de Talento Humana (PETH) ” esta oficina no evidencia una socialización de la Estrategia de Integridad en la vigencia 2024 para conocimiento del

100% de funcionarios y contratistas.

6.3 ASPECTOS VALIDADOS EN FURAG

6.3.1

Pregunta FURAG

Para gestionar el cumplimiento de la política de integridad pública desde la planeación institucional, la entidad durante la vigencia evaluada:

¿Designó un área o grupo de trabajo encargado de implementar la estrategia anual de integridad pública?

Se cuenta con un grupo de trabajo encargado de implementar la estrategia anual de integridad Pública el cual de acuerdo con el líder del Subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano está integrado por los funcionarios que hacen parte del equipo de Talento Humano que pide conformar la resolución 0273 de 2022 en su artículo primero (resolución de creación de gerencias medias), equipo que tiene dentro de sus tareas “Liderar las políticas de integridad y conflictos de interés dentro la Corporación”. Sin embargo, no se evidencia la participación de funcionarios de diferentes dependencias que promuevan la gestión de integridad al interior de la entidad con unos roles y responsabilidades específicas.

6.3.2

Pregunta FURAG

Para gestionar el cumplimiento de la política de integridad pública desde la planeación institucional, la entidad durante la vigencia evaluada:

¿Articuló en su estrategia las acciones asociadas al Código de Integridad del Servicio Público Colombiano?

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) se presentaron evidencias de la realización de las siguientes acciones relacionadas con el código de integridad en la vigencia 2024:

- Circuito de observación de la semana de la familia “Con ética y con moral, unidos somos más fuertes” del cual no se reportan número de personas impactadas
- “Crucintegridad”, actividad realizada el día del servidor público que comprometió la participación de 50 servidores públicos.
- “Mural de la integridad”, actividad realizada en la semana del autocontrol, de la cual no se reportan número de personas impactadas.
- Capacitación en dilemas éticos y código de integridad para técnicos con 21 personas impactadas.
- Presentación a Técnicos de Municipios y Equipo directivo el 9 de febrero del 2024. No se

reportan número de personas impactadas.

6.3.3

Pregunta FURAG

Para gestionar el cumplimiento de la política de integridad pública desde la planeación institucional, la entidad durante la vigencia evaluada:

¿Articuló en su estrategia las acciones asociadas a la gestión de conflictos de intereses?

Se presentó evidencia de realización de las siguientes actividades relacionadas con conflicto de intereses:

- Reinducción realizada a los técnicos de municipios en el mes de noviembre donde se trató el tema de conflicto de intereses. No se reportaron número de personas impactadas.
- Capacitación por parte de la Oficina de Control Interno Disciplinario realizada el 1 de octubre de 2024 en “Conductas disciplinables y conflicto de intereses”

Sin embargo, estas actividades no se encuentran relacionadas dentro del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la vigencia 2024.

6.3.4

Pregunta FURAG

Para mejorar la apropiación de los valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, la entidad:

¿Desarrolló actividades de difusión y sensibilización con sus servidores y contratistas?

Se pudo evidenciar como actividades de difusión y sensibilización a los servidores y contratistas sobre Integridad en la vigencia 2024 las siguientes:

- Circuito de observación de la semana de la familia “Con ética y con moral, unidos somos más fuertes” “Crucintegridad”, “Mural de la integridad”, actividad realizada en la semana del autocontrol, capacitación en dilemas éticos y código de integridad para técnicos con 21 personas impactadas.
- El código de integridad se encuentra publicado en la página web de la entidad y en la intranet
- Adicionalmente, se indicó que a los contratistas se les exige el curso de integridad para iniciar, el cual está relacionado en la lista de chequeo de contratos de prestación de servicios.

6.3.5

Pregunta FURAG

Para mejorar la apropiación de los valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, la entidad:

¿Desarrolló las actividades propuestas en la caja de herramientas dispuesta por Función Pública a

los servidores y contratistas?

En la vigencia 2024 se utilizó como actividad referente, dentro de la capacitación realizada en dilemas éticos realizada el 19 de marzo del 2024 con la cual se impactaron 21 personas, una de las propuestas dentro de la caja de herramientas dispuesta por Función Pública denominada “dilemas encadenados”, también se realizó dentro de la semana del autocontrol la actividad denominada “muro de la integridad”.

6.3.6

Pregunta FURAG

Para mejorar la apropiación de los valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, la entidad:

¿Evaluó en sus servidores y contratistas el nivel de apropiación de los valores definidos en el código de integridad?

Se evidenció una actividad de medición de apropiación de la política de integridad, realizada en el mes de diciembre del 2024, la cual se realizó por fuera del alcance de este informe (noviembre del 2024) por lo que no se pudieron revisar los resultados obtenidos.

6.3.7

Pregunta FURAG

Para gestionar la mejora continua de la política de integridad pública, la entidad:

- **Identificó y documentó lecciones aprendidas internas y externas**
- **Implementó acciones de mejora institucional como resultado de la documentación y sistematización de lecciones aprendidas**
- **Identificó y documentó sus experiencias que generaron valor y sirven como referente de buenas prácticas**

Como producto de los avances en la implementación de la política de integridad pública, la entidad:

- **Documentó sus buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública**
- **Incorporó buenas prácticas y lecciones aprendidas del sector público o privado**

No se evidencian acciones en la vigencia 2024 para gestionar la mejora continua de la política de integridad ni la documentación de buenas prácticas, el enfoque de la entidad se ha orientado básicamente hacia la realización de actividades y capacitaciones.

Se aportó como evidencia a este seguimiento un documento de validación de buenas prácticas a nivel nacional, sin embargo, no se evidencia implementación de experiencias referentes.

6.3.8

Pregunta FURAG

Para gestionar el cumplimiento de la política de integridad pública desde la planeación institucional, la entidad durante la vigencia evaluada:

Articuló en su estrategia las acciones asociadas a la gestión de conflictos de intereses

No se evidencia dentro del cronograma de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la vigencia 2024 actividades relacionadas con el componente de “conflicto de intereses”

6.3.9

Pregunta FURAG

Para la gestión preventiva de conflicto de interés, la entidad definió una estrategia o acciones específicas para:

- Identificar sus servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019.
- Identificar sus servidores como Personas Expuestas Políticamente – PEP (Decreto 830 de 2021)
- Hacer seguimiento y control al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 en el Aplicativo por la Integridad Pública.

De los servidores y contratistas obligados se verifica el registro de información en el aplicativo por la integridad en cuanto a:

- Registro para el ingreso y cuenta con las evidencias
- Registro periódico y cuenta con las evidencias
- Registro para el retiro y cuenta con las evidencias
- Antes, durante y al término de la prestación del servicio (para los contratistas) y cuenta con las evidencias

Se identificó en el informe de seguimiento del SIGEP II con corte a agosto del 2024 información relevante que impacta el tema de integridad objeto de este informe, la cual dada su pertinencia e importancia se relaciona a continuación:

- La resolución interna No. 1204 de Julio 25 de 2022, en lo que respecta a la declaración de conflicto de intereses para contratistas, indica en el artículo segundo:

...

“ARTICULO SEGUNDO: Para asegurar el cumplimiento de la presente política deberá procederse con las siguientes actividades:

1. *Establecer en cabeza del responsable del Subproceso de Gestión para el desarrollo humano la obligación de verificar anualmente la actualización de la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios. Asimismo, incluir dentro de la hoja de vida de cada servidor público o en la carpeta contractual, el diligenciamiento del formato que sigue para la declaración de conflicto de intereses." (negrita subrayado nuestro)*

..."

Para verificar el cumplimiento de la disposición anterior, se revisaron 10 carpetas de contratos (006-2024, 023-2024, 034-2024, 080-2024, 097-2024, 099-2024, 102-2024, 114-2024, 144-2024, 161-2024) de la vigencia 2024 encontrando en cada una de ellas el formato de conflicto de intereses del que habla la resolución 1204 de Julio 25 de 2022.

- 4 de 5 directivos que ingresaron en la vigencia 2024 presentaron la declaración de bienes y rentas, la declaración de renta DIAN y la declaración de conflicto de intereses en el aplicativo para la integridad lo que representa un cumplimiento del 80%.
- De 3 directivos que se retiraron al cierre de agosto del 20204 ninguno realizó la declaración de bienes y rentas, la declaración de renta DIAN y la declaración de conflicto de intereses en el aplicativo para la integridad al momento de su retiro.
- La Entidad no cuenta con una caracterización que permita identificar los contratistas de cada vigencia que deberán realizar la declaración de bienes y rentas, la declaración de conflicto de intereses y cargar la declaración de renta (DIAN) en el aplicativo para la integridad, con el fin de garantizar el cumplimiento de lo estipulado en la Ley 2013 de 2019.
- No se evidenció registro de ningún servidor público de la entidad como Persona Expuesta políticamente (PEP) en el aplicativo para la integridad para dar cumplimiento a lo indicado en el artículo 2.1.4.2.3 del Decreto 830 del 2021.

6.3.10

Pregunta FURAG

¿Cuáles de las siguientes acciones adelantó la entidad para evaluar los instrumentos y acciones implementadas para la gestión de conflictos de interés?

Llevó a cabo el seguimiento y control a la gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.

El subprocesso de Gestión para el Desarrollo Humano indicó que el seguimiento y control a la gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones lo realiza: "Revisando correspondencia relacionada con el conflicto de intereses, consultando con la Oficina de Control Interno Disciplinario si han llegado quejas relacionadas con el tema, con publicaciones en página web sobre los temas de conflicto de intereses impedimentos y recusaciones, dictando al menos una charla sobre conflicto de intereses y haciendo práctica forense vía forms sobre integridad y conflictos" sin embargo, no se evidencia una herramienta donde se encuentren consolidados, disponibles para consulta, seguimiento, y para realizar un adecuado control que conlleve a generar estadística y alertas para la entidad.

6.3.11

Pregunta FURAG

En los procesos de contratación con personas jurídicas, la entidad incorpora elementos de integridad pública como:

- **Revisión de constitución de las personas jurídicas para la verificación de posibles conflictos de intereses de sus socios, junta directiva y representante legal**
- **Verificación de estados financieros con notas de las personas jurídicas para identificar posibles riesgos de corrupción**
- **Verificación de antecedentes fiscales y disciplinarios de las personas jurídicas para identificar posibles conflictos de intereses e idoneidad**

Se pudo validar a través de información emitida por el subprocesso de Contratación en memorando 2024-II-00039921 que dentro de los procesos contractuales:

- La verificación de un posible conflicto de intereses es realizada por la Corporación a través de su representante legal, quien, al ostentar la capacidad para la firma de contratos estatales, debe asegurar que no incurre en ninguna causal de inhabilidad o incompatibilidad. Para ello, utiliza el formato requerido durante la fase precontractual de cada contrato celebrado por la entidad.
- La entidad no realiza verificación de estados financieros con notas, de las personas jurídicas para identificar posibles riesgos de corrupción. Durante las evaluaciones de ofertas, únicamente se exige el análisis del componente financiero básico, suficiente para garantizar la solvencia y capacidad del proponente. Dentro de los procesos de selección adelantados por la entidad, se requieren los siguientes requisitos financieros para verificar esta capacidad, todo esto basado en las guías de Colombia Compra y la normatividad vigente, esto corroborado por el área financiera de la entidad: demostrar capacidad financiera, cumplir con los indicadores financieros que se verifican: liquidez, nivel de endeudamiento, razón de cobertura de intereses, demostrar la capacidad organizacional mínima requerida y adicionalmente deberá aceptar todas y cada una de las actividades y obligaciones que se detallan en el Anexo Técnico.

- Se realiza la verificación de antecedentes fiscales y disciplinarios de las personas jurídicas para identificar posibles conflictos de intereses y garantizar la idoneidad de los contratistas.

6.3.12

Pregunta FURAG

Para avanzar en la identificación de posibles situaciones que afectan la integridad pública, la entidad:

- **Dispuso canales internos de denuncia**
- **Dispuso canales externos de denuncia**
- **Estableció e implementó un procedimiento para el procesamiento de las denuncias recibidas (internas y externas)**
- **Difundió el procedimiento para las denuncias entre sus servidores y contratistas**
- **Difundió el procedimiento para las denuncias entre la ciudadanía y grupos de valor**

Se evidenció en el portal anticorrupción de la página web de la entidad el procedimiento para presentar denuncias relacionadas con posibles actos de corrupción o de conflicto de intereses, al cual pueden tener acceso los funcionarios, la ciudadanía y los diferentes grupos de valor; de igual manera se validó la existencia de un aviso informativo en la sede de atención al Ciudadano. En dicho procedimiento se encuentran especificados los canales de denuncia internos y externos.

También se presentó como evidencia un folleto denominado “Política de la mujer y equidad de género” el cual cuenta con teléfonos y un correo electrónico para denunciar cualquier tipo de abuso que ocurra en la Corporación, **sin embargo, no es claro para esta oficina en qué momento se ha realizado su entrega o difusión.**

6.3.13

Pregunta FURAG

Para avanzar en la identificación de posibles situaciones que afectan la integridad pública, la entidad: **Incluyó dentro de sus procesos de capacitación institucional escenarios para mejorar el conocimiento sobre el régimen disciplinario en lo relacionado con la obligación de denunciar irregularidades**

Dando cumplimiento al programa de Transparencia y Ética Pública, la Oficina de Control Interno Disciplinario desarrolló dos capacitaciones en la vigencia 2024 orientadas al tema sobre elementos generales del derecho disciplinario relacionados con hechos de corrupción, **sin embargo, no se evidenció que se hubiera tratado la obligación de denunciar irregularidades.**

6.3.14

Pregunta FURAG

Para avanzar en la identificación de posibles situaciones que afectan la integridad pública, la entidad: Realizó seguimiento a las denuncias internas y externas

Se evidencian a través de los memorandos 2024-II-00012033 (primer trimestre), 2024-II-00022669 (segundo trimestre) y 2024-II-00035439 (tercer trimestre), emitidos por la Oficina de Control Interno Disciplinario que NO se han presentado denuncias o quejas por hechos de corrupción en la vigencia 2024.

6.4 ASPECTOS VALIDADOS EN LA LEY 2016 DEL 2020

Requisito Ley 2016 de 2020:

ARTÍCULO 1º. Objeto.

...

PARÁGRAFO. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.

No se encuentra incluido el código de integridad en los manuales de funciones de la entidad.

6.5 DOCUMENTO CODIGO DE INTEGRIDAD ADOPTADO MEDIANTE RESOLUCION INTERNA 2418 del 29 DE DICIEMBRE DEL 2021

En el componente “Seguimiento y Evaluación” se indica como actividad la “Realización de un informe anual acerca del impacto y los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código el cual debe ser presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD).

En las actas del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) no se evidenció presentación de informe anual acerca del impacto y los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código del Integridad.

7. CONCLUSION

El informe de seguimiento sobre la Política de Integridad de Corpocaldas muestra que la entidad cumple con varios requisitos normativos y operativos. Se adoptó un código de integridad aplicable a

todos los servidores públicos, con valores corporativos claramente definidos como honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, transparencia, lealtad, disciplina, trabajo en equipo y sensibilidad ambiental.

Se realizaron diversas actividades de socialización y apropiación del código de integridad, incluyendo charlas y ejercicios prácticos y se establecieron mecanismos de retroalimentación y estrategias de comunicación para promoverlo.

En cuanto a la gestión de conflictos de intereses, se modificó la política, sin embargo, se identificaron áreas de mejora en la gestión preventiva de éstos y en la inclusión del tema de recusaciones.

La entidad desarrolla actividades enfocadas en la implementación de la Política de Integridad, identificándose oportunidades de mejora en varios aspectos para asegurar una aplicación más efectiva. Esto incluye la conformación de un equipo de integridad interdisciplinario, fortalecer los controles y las campañas de difusión, gestionar la mejora continua de la política de integridad mediante la documentación de buenas prácticas, la implementación de acciones de mejora institucional y la implementación de indicadores para hacer seguimiento y evaluación.

8. RECOMENDACIONES

- Publicar la resolución interna 2418 del 29 de diciembre del 2021 por medio de la cual se adoptó el código de integridad vigente del 23 de octubre del 2020 en la Intranet, puesto que así lo determina la resolución y no se evidenció dicha publicación.
- Realizar validación, contar con evidencia documental que demuestre el cumplimiento de las actividades definidas como parte de la Estrategia de Integridad y socializarla tanto a funcionarios como contratistas.
- Conformar un equipo de trabajo con funcionarios de diferentes dependencias para promover la gestión de integridad al interior de la entidad, definiendo roles y responsabilidades específicas.
- Definir por parte de los subprocesos de Gestión para el Desarrollo Humano y Contratación unos criterios y realizar una caracterización que permita identificar los contratistas de cada vigencia que deberán realizar la declaración de bienes y rentas, la declaración de conflicto de intereses y cargar la declaración de renta (DIAN) en el aplicativo para la integridad, con el fin de garantizar el cumplimiento de lo estipulado en la Ley 2013 de 2019.
- Fortalecer los controles y adoptar las medidas requeridas por parte del subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano para garantizar el registro y/o reporte oportuno por parte de los directivos entrantes, salientes y de aquellos que vienen trabajando en la entidad, de las declaraciones

establecidas por la Ley 2013 de 2019, con el fin de dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y a la promoción de la participación y control social a través de la divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios (DIAN).

- Revisar los controles identificados para el riesgo “Posibilidad de ocurrencia de un conflicto de intereses por parte de servidores públicos que pueda afectar el normal funcionamiento de la corporación” que hace referencia a conflicto de intereses en la matriz de corrupción vigente de la entidad, a fin de revisar su pertinencia, requerimiento de ajuste o modificación.
- Incluir dentro del cronograma de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano de cada vigencia actividades relacionadas no solo con el componente de código de integridad sino de conflicto de intereses.
- Implementar un mecanismo que permita medir en un período de tiempo definido (mensual, bimensual, trimestral, etc.), el % de implementación de la estrategia anual de integridad.
- Definir indicadores que permitan hacer seguimiento y evaluación de la implementación de la estrategia de integridad de la entidad.
- Revisar la caja de herramientas propuesta por el DAFP para abordar el tema de integridad, utilizándola como referencia en la implementación de actividades relacionadas dentro de la estrategia para futuras vigencias.
- Gestionar la mejora continua de la política de integridad de la entidad a través de la realización de acciones que permitan promover una cultura de gestión del conocimiento, preservación de la memoria y aprendizaje institucional tales como: documentación de buenas prácticas, difusión de los resultados de la documentación y sistematización de las buenas prácticas con grupos de valor y usuarios interesados, identificación y documentación de lecciones aprendidas internas y externas que lleven a mejorar los procesos, procedimientos y actividades de gestión, implementación de acciones de mejora institucional como resultado de la documentación y sistematización de lecciones aprendidas, implementación de espacios internos de construcción, co-creación e implementación de lineamientos para la gestión adecuada de conflictos de intereses, recusaciones y el fortalecimiento de los valores del servicio público.
- Definir un protocolo o procedimiento interno para la gestión preventiva de conflictos de interés.
- Implementar una herramienta donde se consoliden los conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones, con el fin de que estén disponibles para consulta cuando sea requerido y de realizar un seguimiento y control adecuado, que conlleve a generar estadística y alertas para la entidad.

Manizales, 31 de diciembre de 2024.

Atentamente,



Lina María Daza Gallego
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Paula Andrea Rabelly P. Profesional OCI

Revisó: Lina M. Daza G.

ANEXO #1 Estrategia de Integridad para la Vigencia 2024 (hoja siguiente)

ANEXO #1 ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD PARA LA VIGENCIA 2024

ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD						
Versión: 1			Fecha: 31 enero 2024			
Entidad: Corporación Autónoma Regional de Caldas - CORPOCALDAS Año: 2024						
COMPONENTES: CONDICIONES INSTITUCIONALES IDÓNEAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, GESTIÓN Y PROMOCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
Categoría	Actividades	Meta o producto	Responsable	Fecha programada		
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	Identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad a partir de los resultados de FURAG.	Informe del nivel de implementación de la Política de integridad a partir de los resultados de FURAG.	Líder Talento Humano Corporativo - técnico operativo gestión humana - Líder Subproceso Bienestar y Capacitación	30 de septiembre de 2024		
	Diagnosticar, a través de actividades prácticas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Resultados actividad Crucintegridad – Circuito de observación “Con ética y con moral, unidos somos más fuertes”.	Líder Talento Humano Corporativo - técnico operativo gestión humana - Líder Subproceso Bienestar y Capacitación	29 de diciembre de 2024		
	Realizar el autodiagnóstico del estado de implementación de la Política de Integridad, según última versión disponible del DAFP.	Autodiagnóstico actualizado.	Líder Talento Humano Corporativo - Líder Subproceso Bienestar y Capacitación – técnico operativo	30 de septiembre de 2024		
Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad.	Ingresar actividades en la ficha técnica y presupuesto del contrato de bienestar.	Líder Talento Humano Corporativo - Líder Subproceso Bienestar y Capacitación	22 de marzo de 2024		
	Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, mural de integridad, circuito de observación, Crucintegridad, entre otras, que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	2 actividades de fortalecimiento y/o capacitación que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	Líder Talento Humano Corporativo - Líder Subproceso Bienestar y Capacitación – técnico operativo	22 de marzo de 2024		
	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	2 actividades de fortalecimiento y/o capacitación que mejoren la	Líder Talento Humano Corporativo - Líder Subproceso	31 de enero de 2024		

<p>Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.</p> <p>Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reintroducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.</p>		<i>apropiación y/o adaptación al Código.</i>	Bienestar y Capacitación – técnico operativo	
	<i>Definir las estrategias para la inducción o reintroducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.</i>	2 actividades de fortalecimiento y/o capacitación que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	Líder Talento Humano Corporativo - Líder Subproceso Bienestar y Capacitación – técnico operativo	31 de enero de 2024
<p>Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad</p>	<i>Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad</i>	Ingresar actividades en la ficha técnica y presupuesto del contrato de bienestar.	Líder Talento Humano Corporativo - Líder Subproceso Bienestar y Capacitación – técnico operativo	31 de enero de 2024
	<i>Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.</i>	4 actividades de fortalecimiento y/o capacitación que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	Líder Talento Humano Corporativo - técnico operativo gestión humana - Líder Subproceso Bienestar y Capacitación	31 de diciembre de 2024
<p>Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad</p>	<i>Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.</i>	Reporte de resultados obtenidos por asistentes a las actividades de crucintegridad y Circuito de Observación	Líder Talento Humano Corporativo - técnico operativo gestión humana - Líder Subproceso Bienestar y Capacitación	31 de diciembre de 2024
	<i>Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración:</i> <i>1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código.</i> <i>2. Grupos de intercambio</i>	Informe de resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración	Líder Talento Humano Corporativo - técnico operativo gestión humana - Líder Subproceso Bienestar y Capacitación	31 de diciembre de 2024
	<i>Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.</i>	Informe de buenas prácticas	Líder Talento Humano Corporativo - técnico operativo gestión humana - Líder Subproceso Bienestar y Capacitación	31 de diciembre de 2024

Fuente: Subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano