

“Implementación de estrategias de difusión y sensibilización del Código de Integridad y la Política de Conflicto de Interés a funcionarios, comunidad y grupos de valor

Heidi Mabel Arias Suns

Fanny Murillo Gómez

Manizales, septiembre 28 de 2023

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co



@corpocaldas

@corpocaldasoficial

Contenido

1. Implementación de estrategias de difusión y sensibilización del Código de Integridad y la Política de Conflicto de Interés a funcionarios, comunidad y grupos de valor.....	4
2. Ensayo.....	4
3. Descripción de la problemática, o la oportunidad, Ambiental o Administrativa.....	6
3.1. Causas.....	7
3.2. Consecuencias.....	8
3.3. Árbol de Problemas.....	9
3.4. Árbol de Objetivos	10
4. Descripción del Proyecto que se presenta como una solución total o parcial al problema descrito.	11
4.1 En qué consiste.....	11
4.2 Actividades a Desarrollar	13
4.2. Cuál es la problemática que ataca	13
4.3 Cuál será la situación esperada una vez implementado el proyecto.....	13
4.4. Cuáles son los costos de la implementación del proyecto.	14

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
 Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
 www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co



@corpocaldas

@corpocaldasoficial

5. Justificación del Proyecto.....	15
6. Etapas y duración de la implementación del proyecto.....	17
6.1 Cronograma de Actividades.....	19
7. Descripción de personas o grupos de interés que se benefician con la implementación del proyecto.....	20
8. Beneficios concretos que ofrece el proyecto frente al costo de la implementación del proyecto.....	21
9. Matriz de Costos.....	22
10. Rentabilidad económica y/o Social del Proyecto.	23
12. Glosario	25
Bibliografía.....	26
Anexos.....	27

1. Implementación de estrategias de difusión y sensibilización del Código de Integridad y la Política de Conflicto de Interés a funcionarios, comunidad y grupos de valor

2. Ensayo

El decreto 1499 de 2017 actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional en Colombia, esta política tiene por objetivo garantizar a la ciudadanía el interés general del servicio público, por lo cual se establecen como instrumentos para garantizar la integridad pública: el código de integridad y la gestión de conflictos de interés.

El código de integridad debe tener un enfoque preventivo y no represivo, en ellos se deben dar pautas a los servidores públicos para que actúen de manera correcta con el fin de cumplir con el juramento que se realiza en el momento de la posesión como servidor público, teniendo siempre presente que debemos actuar con rectitud y respeto hacia el otro, sin esperar ningún reconocimiento adicional por esto ya que es un deber que se tiene como funcionario público el cual recibe un salario en recompensa por las labores realizadas, las cuales se deben prestar de manera eficiente y eficaz con el único propósito de satisfacer las necesidades que tienen los clientes que acuden a solicitar los servicios.

La política de conflicto de interés se presenta cuando el interés general de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del funcionario público, por eso es de suma importancia que todos los servidores públicos de

Corpocaldas, tengan pleno conocimiento de la política que lo establece y la forma de declararlo cuando se presente.

La función pública brinda una caja de herramientas con diferentes tipos de actividades guía para que todas las entidades del estado realicen para socializar y apropiar a todos los funcionarios públicos del contenido del Código de Integridad y también se pueden adaptar para socializa la política de Conflicto de interés. Las actividades en su mayoría lúdicas hacen reflexionar a los participantes y así se comprometan en ejercer su trabajo enfocados en la integridad, buscando siempre el bien del ciudadano y la satisfacción de sus necesidades.

Con el desarrollo de las actividades se pretende impactar tanto áreas misionales como de apoyo en la entidad con el fin de realizar acciones simbólicas que se mantengan fijadas en la entidad por determinado tiempo con el fin de que los funcionarios reflexionen sobre los temas tratados y así día a día los implementen en su trabajo. Este proyecto de aprendizaje está enfocado en la apropiación por parte del personal de Corpocaldas, la comunidad y los grupos de valor del Código de Integridad y la Política de Conflicto de Interés, a través de actividades lúdicas, las cuales serán desarrolladas en todas las sedes de la Corporación, involucrando no solamente a los funcionarios sino también a los grupos de interés con el fin de que se conozca que en la Corporación Autónoma Regional de Caldas, se trabaja de manera íntegra, siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para las entidades del estado.

3. Descripción de la problemática, o la oportunidad, Ambiental o Administrativa

A pesar de que en la Corporación Autónoma Regional de Caldas, desde la implementación del Código de Integridad y la Política de Conflictos de Interés se han venido desarrollando jornadas de socialización, aún hace falta que el personal esté verdaderamente apropiado de estos dos temas, por medio de la realización de actividades lúdicas que permitan que la información sea transmitida de manera llamativa para que se interiorice en todo el personal.

Dentro de las dimensiones que se implementan a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), encontramos la dimensión 1. Talento Humano en la cual se ubica la Política de Integridad, la cual tiene como fin promover una gestión pública transparente y la dimensión 4 se conoce como Evaluación de Resultados, la cual tiene como objetivo saber cómo está funcionando la entidad, con el fin de tomar decisiones para mejorar continuamente los procesos y procedimientos que se desarrollan a diario. Estas dos dimensiones trabajan con el fin de que todas las actuaciones de los servidores públicos sean transparentes y buscando siempre prestar un servicio eficiente, eficaz y de excelente calidad a todos los usuarios.

Es muy importante que la cualquier entidad evalúe periódicamente como va su gestión y que logros se han alcanzado con los recursos asignados dentro del tiempo previsto para su ejecución con el fin de satisfacer las necesidades de los clientes, no

se debe esperar a que culmine una vigencia fiscal para desarrollar la evaluación de los resultados de la Gestión porque de esta manera no se alcanzaran los objetivos propuestos ya que no se realizaron acciones de mejora a tiempo, por lo cual va a ser muy difícil por no decir imposible recopilar las evidencias que soporten las actividades realizadas cuando se deba diligenciar el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (Furag), el cual se presenta de manera anual y es la herramienta que utiliza el Departamento Administrativo de la Función Pública para la evaluación y control de los resultados de las entidades de acuerdo a lo establecido en el Decreto 2482 de 2012.

3. 1. Causas

1. Falta de compromiso total de parte de los Subdirectores para dar espacio a la totalidad de sus funcionarios para participar en el desarrollo de las actividades de apropiación.
2. Ausencia de un grupo de funcionarios que lideren el desarrollo de actividades de apropiación del Código de Integridad y la Política de Conflicto de Interés.
3. Falta de establecimiento de un cronograma de actividades anuales a realizar en lo referente a apropiación del Código de Integridad y Política de Conflicto de Interés y asignación de recursos.

3.2. Consecuencias

1. Mala calidad en la prestación de los servicios
2. Detrimento patrimonial
3. Fraude en los trámites que se realizan por parte de la entidad

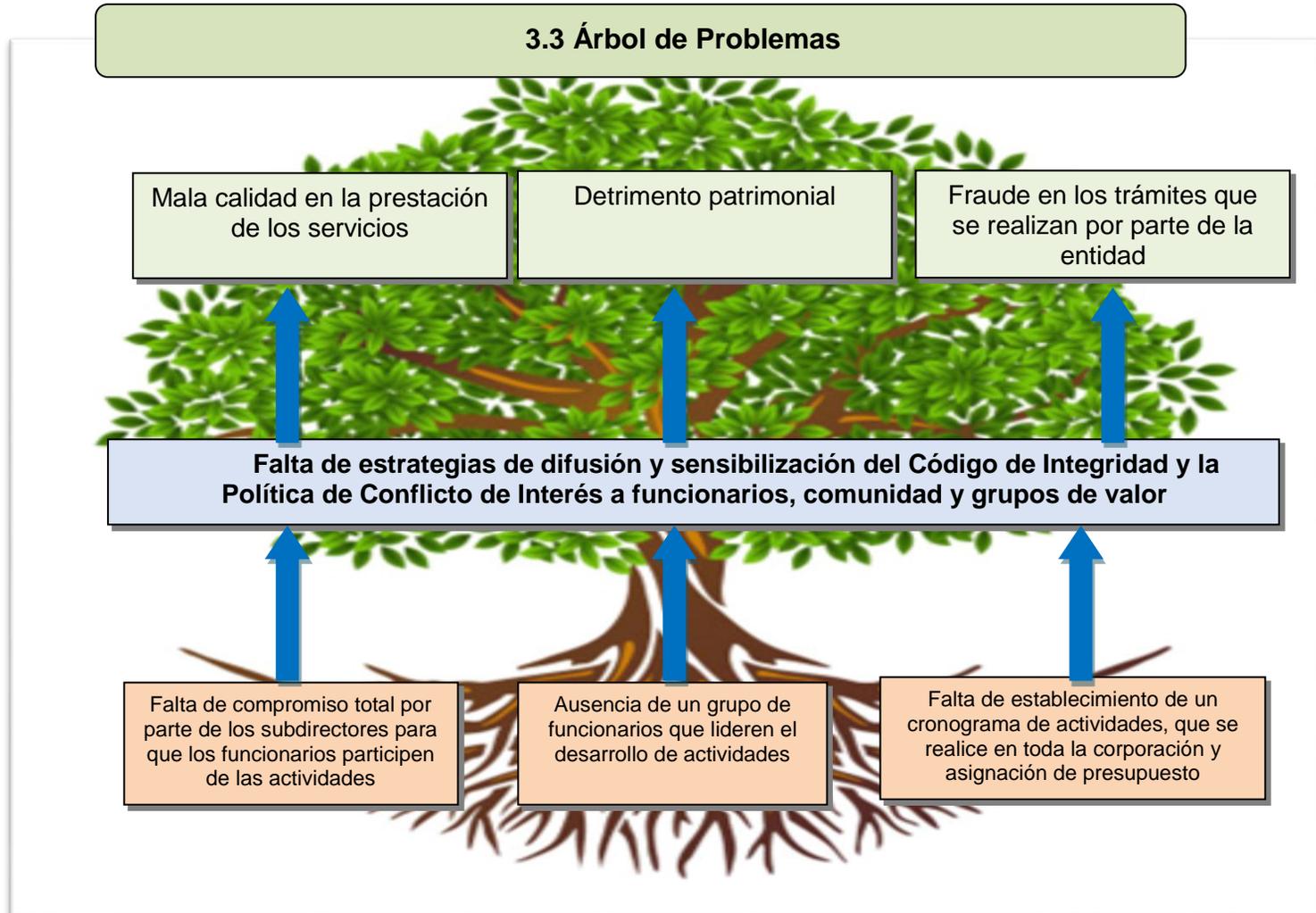
A continuación graficamos por medio de un árbol de problemas la situación que se presenta en la Corporación en lo referente a la apropiación del Código de Integridad y la Política de Conflictos de Interés.

El árbol de problemas es un gráfico en forma de árbol en el cual identificamos: en las raíces las causas del problema, en el tronco el problema principal, y en las hojas los efectos que genera el problema estudiado.

El árbol de problemas se utiliza con el fin de identificar la naturaleza y contexto de la problemática que se quiere resolver con la implementación de un programa, proyecto o estrategia.

También presentamos por medio de un árbol de objetivos el cual es un gráfico donde se presentan las alternativas de solución a los problemas descritos en el árbol de problemas.

3.3 Árbol de Problemas

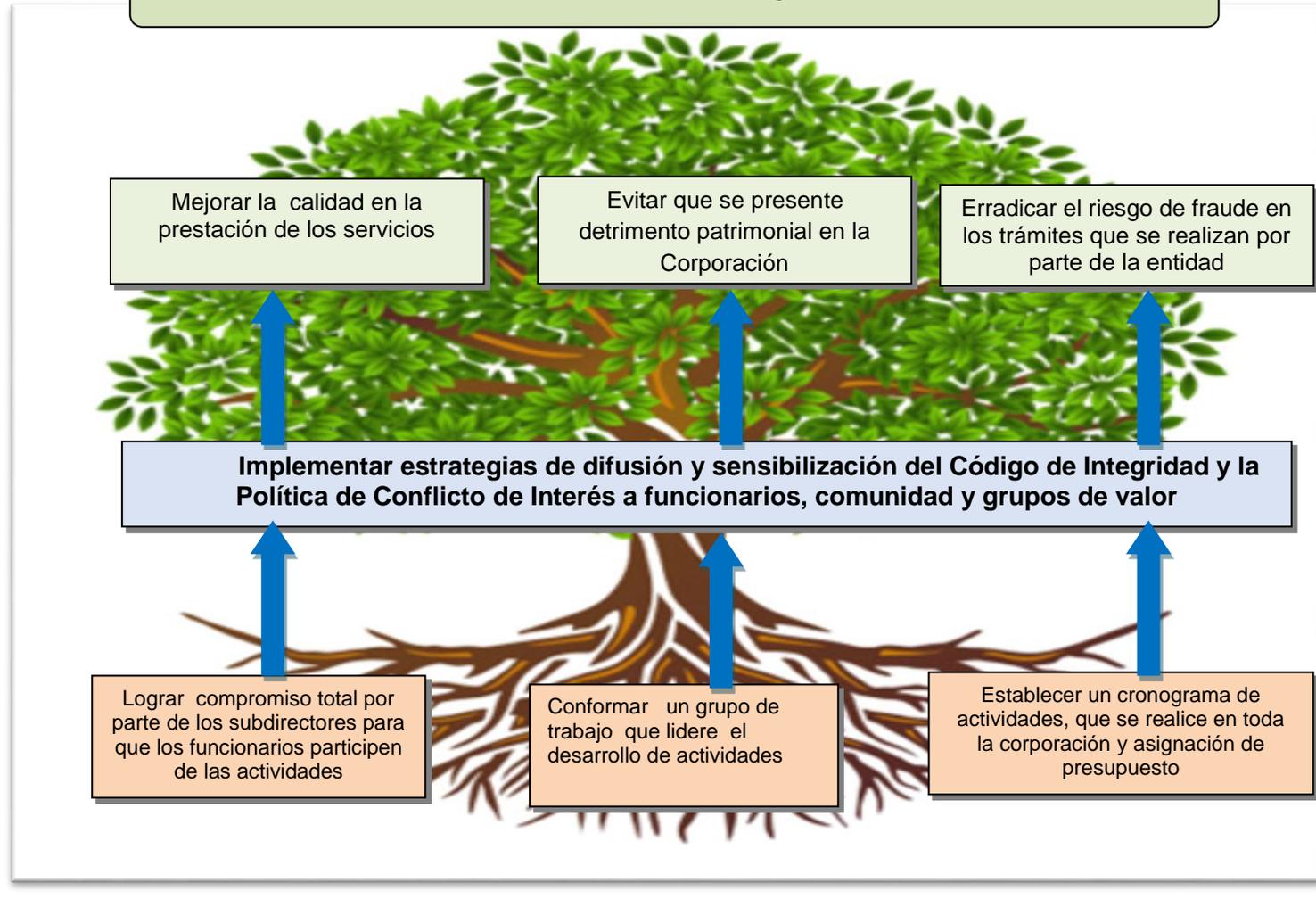


Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co



@corpocaldas @corpocaldasoficial

3.4 Árbol de Objetivos



Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
 Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co



@corpocaldas

@corpocaldasoficial

4. Descripción del Proyecto que se presenta como una solución total o parcial al problema descrito.

4.1 En qué consiste

El proyecto de aprendizaje “Implementación de estrategias de difusión y sensibilización del Código de Integridad y la Política de Conflicto de Interés a funcionarios, comunidad y grupos de valor”, tiene como objetivo principal empoderar a todo el personal de la Corporación Autónoma Regional de Caldas – Corpocaldas y a sus grupos de valor, sobre los valores establecidos en el Código de Integridad y la política de conflictos de interés, con el fin de que realicen sus labores de una manera íntegra buscando siempre el cumplimiento de las metas institucionales y la satisfacción de los usuarios que solicitan los servicios.

Para lograr el empoderamiento del código de integridad y la política de conflictos de interés se realizaran dos (2) actividades lúdicas al mes en todas las sedes de la Corporación de acuerdo a la caja de herramientas propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de orientar a todo el personal y a los grupos de interés sobre el comportamiento que se debe tener en el ejercicio de nuestras labores diarias.

Para la planeación de las actividades se utilizara la siguiente plantilla, de las cuales quedara la evidencia al igual que los resultados de las actividades.

<p>TITULO: Nombre de la actividad</p>	<p>QUE ES Explicación de la Herramienta</p>	<p>PASO A PASO Descripción de las instrucciones a seguir para realizar las actividades</p>
<p>TAMBIEN SIRVE PARA Se expone la herramienta</p>	<p>OBJETIVO Se informa sobre lo que se quiere lograr con la implementación de la herramienta ¿Qué comportamiento se quiere cambiar? ¿Sobre qué realidades se pretende reflexionar>?</p>	<p>ANTES Se registran las preparaciones previas</p>
<p>RECOMENDACIONES Acá se registraran los tips para hacer más interesante la actividad</p>	<p>PARA TENER EN CUENTA Tiempo que dura la actividad, la dificultad, los recursos y la cantidad de personas necesarias para desarrollar la actividad</p>	<p>DURANTE Se Explican los pasos necesarios para el desarrollo de la actividad.</p>
	<p>MATERIALES Que se requiere para el desarrollo de la actividad</p>	<p>DESPUÉS Reflexión Posterior Preguntas y reflexiones para hacer al final de la actividad</p>

4.2 Actividades a Desarrollar

En los anexos se encuentran descritas las actividades que se van a desarrollar.

4.2. Cuál es la problemática que ataca

Con el desarrollo del presente proyecto de aprendizaje se busca empoderar a todo el personal de la Corporación y a los grupos de interés del contenido del código de integridad y la política de conflictos de interés con el fin de se interiorice su contenido y el servicio a los usuarios tanto internos como externos se preste de manera eficiente y eficaz, respetando los principios establecidos en el servicio público.

4.3 Cuál será la situación esperada una vez implementado el proyecto

Una vez implementado el proyecto se espera:

- Interiorización de los valores establecidos en el Código de Integridad de Corpocaldas por parte de la totalidad de los funcionarios de la Corporación y darlos a conocer a los grupos de interés.
- Erradicar el riesgo de corrupción en la Corporación Autónoma Regional de Caldas
- Motivación del personal de la Corporación para trabajar diariamente teniendo presentes los valores establecidos en el Código de Integridad.
- Empoderamiento de la Política de Conflictos de interés con el fin de saber como actuar en caso de que se presente en el desarrollo de las labores cotidianas.

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co



@corpocaldas

@corpocaldasoficial

- Dar a conocer el desarrollo del proyecto de aprendizaje a través de medios tecnológicos como las redes sociales con el fin de que cualquier persona conozca las acciones que se realizan en materia de integridad en Corpocaldas.

4.4. Cuáles son los costos de la implementación del proyecto.

Basados en los precios actuales del mercado hemos realizado un presupuesto para un periodo de doce (12) meses.

No	Descripción	Valor
1.	Compra de materiales para el desarrollo de las actividades	\$ 4.000.000.00
2.	Refrigerios para los asistentes a las actividades	\$ 3.000.000.00
3.	Publicidad	\$ 1.000.000.00
4.	Transporte para el desplazamiento a realizar la socialización en todas las sedes de la Corporación	\$ 6.000.000.00
5.	Imprevistos	\$ 1.000.000.00
TOTAL		\$15.000.000.00

5. Justificación del Proyecto.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), considera al talento humano como el activo más importante con el cual cuentan las entidades del estado, convirtiéndose en el factor crítico de éxito que facilita a cualquier entidad la gestión y el logro de los objetivos propuestos, dentro de la dimensión de Talento humano encontramos la Política de Integridad la cual tiene como objetivo principal promover una gestión transparente en el servicio público.

En cumplimiento de esta política en la Corporación Autónoma Regional de Caldas Corpocaldas se encuentran debidamente legalizados por acto administrativo el Código de Integridad y la Política de Conflictos de Interés con el fin de que inicialmente todos los funcionarios de la Corporación los conozcan y tengan clara la forma como deben actuar como servidores públicos del estado, siempre desarrollando las actividades dentro de la transparencia y sin involucrar ningún tipo de interés personal sobre los intereses de la entidad.

A pesar de todas las socializaciones realizadas, se evidencia que el personal aún no ha interiorizado como es debido el contenido de ellos, hace falta apropiación de los valores establecidos en el Código de Integridad y tener claridad en que consiste la Política de Conflictos de interés.

Por los motivos expuestos anteriormente queremos las integrantes de este equipo de trabajo, realizar actividades lúdicas y pedagógicas, no solo con los funcionarios de la Corporación sino con la comunidad y en general con los grupos de

interés, con el fin de lograr de un manera amena que el todo el personal y la comunidad que solicita los servicios de la Corporación, se apropie de los conceptos e interiorice los valores para que así los ponga en práctica en el desarrollo de sus actividades diarias como servidor público y como ser humano integrante de una comunidad.

Las actividades para apropiación del Código de Integridad y la Política de Conflictos de Interés se iniciaran con los funcionarios de planta de la entidad, seguidamente seguirán los contratistas y aprendices y finalmente queremos llegar a los grupos de interés con el fin de que ellos también tengan claro que como usuarios deben ser tratados en igualdad de condiciones y se les debe garantizar una respuesta a sus peticiones por parte de los funcionarios, respetado sus derechos y facilitándoles instrumentos que nos ayuden a medir la satisfacción de la comunidad con la prestación de los servicios de la Corporación.

6. Etapas y duración de la implementación del proyecto

Las etapas del proyecto son:

Etapa	Actividades	Tiempo Estimado para su ejecución
1. Planificar	1. Elaboración del cronograma de actividades a desarrollar en un periodo de doce (12) meses, en todas las sedes de la Corporación. 2. Socializar con el Jefe de Personal de la entidad las actividades a realizar, con el fin de realizar las mejoras que el considere convenientes 3. Elaboración del material a utilizar en cada una de las actividades.	1 mes
2. Implementación	1. Dar a conocer por medio del correo electrónico el cronograma de actividades a todo el personal de la Corporación. 2. Una semana antes de la realización de la actividad enviar piezas informativas llamativas que causen interés en el funcionario por saber en qué consiste la actividad.	2 semanas

<p>3. Desarrollo</p>	<p>1. Realización de las actividades de acuerdo al cronograma establecido, en todas las sedes de Corpocaldas.</p> <p>2. Publicar fotografías y reflexiones de cada actividad en carteleras institucionales y a través de los correos electrónicos.</p> <p>3. Registrar en la página web de la Corporación en el micrositio Gestión para el Desarrollo Humano – Integridad y lucha contra la Corrupción, las evidencias de la realización de cada actividad.</p> <p>En la sede principal las actividades se desarrollaran en cada piso, con el fin de lograr mayor interés en cada oficina en el desarrollo de la actividad.</p>	<p>10 meses y 2 semanas</p>
<p>4. Evaluación y Seguimiento</p>	<p>1. Realizar evaluación del desarrollo de las actividades de manera trimestral durante el primer año de ejecución, con el fin de evaluar el impacto y la aceptación por parte de los servidores públicos.</p> <p>2. A partir del segundo año, la evaluación de las actividades se realizara de manera semestral</p>	<p>Cada trimestre, durante el primer año.</p> <p>Semestralmente, a partir del segundo año.</p>

6.1 Cronograma de Actividades

	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.	Elaboración del Cronograma de actividades	5 al 10											
2.	Socilización con el Jefe de Personal	11 al 15											
3.	Elaboración de el material a utilizar en todas las actividades	16 al 31	1 al 29										
4.	Actividad Exposición del Código de Integridad			6 y 20									
5.	Seguimiento 1 trimestre				2								
6.	Actividad el dado				10 y 24								
7.	Actividad Muro del Orgullo					8 y 29							
8.	Seguimiento 2 trimestre						28						
9.	Actividad Alimentando la Web							30					
10.	Actividad Baúl de los malos hábitos							5 y 26					
11.	Actividad Crónicas								8 y 29				
12.	Actividad Cuanto se de Integridad									13 y 27			
13.	Seguimiento 3 trimestre										3		
14.	Actividad Alimentando la Web												26

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
 Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
 www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co



@corpocaldas @corpocaldasoficial

7. Descripción de personas o grupos de interés que se benefician con la implementación del proyecto.

Los grupos de interés son los actores que tienen algún tipo de relación con el proyecto, de manera que cualquier decisión estratégica del proyecto los afecte de manera directa o indirecta.

El proyecto de aprendizaje se desarrollará con los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de Caldas – Corpocaldas y con diferentes grupos de interés que solicitan los servicios, por ejemplo: los usuarios que radican peticiones en la sede de atención al usuario, instituciones educativas en las cuales se desarrollan proyectos de educación ambiental, comunidades indígenas.

En este orden de ideas los grupos de interés a los cuales llegará nuestro proyecto son:

1. Funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de Caldas
2. Usuarios que utilizan los servicios de radicación de solicitudes en la sede de atención al usuario.
3. Personal de las Instituciones Educativas tanto urbanas como rurales, en las cuales se desarrollan actividades de educación ambiental
4. Comunidades Indígenas
5. Aguacateros y ganaderos

8. Beneficios concretos que ofrece el proyecto frente al costo de la implementación del proyecto.

La implementación de este proyecto de aprendizaje a primera vista no trae beneficios económicos pero al lograr que todos los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de Caldas se apropien del Código de Integridad y de la Política de Conflictos de Interés, se reducirá el riesgo de corrupción ya que todos trabajarán teniendo presentes los valores establecidos en el Código con el único objetivo de prestar un excelente servicio al Ciudadano, enmarcado en la transparencia dentro de su rol como funcionario del estado.

Con el desarrollo de las actividades propuestas se logrará recopilar suficiente evidencia para soportar el informe del Furag el cual mide el avance en la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en las entidades del estado.

Además también se involucrará a los grupos de valor en el desarrollo de las actividades de este proyecto con el fin de que tengan pleno conocimiento de las actividades que se realizan enmarcadas en la transparencia en el desarrollo de las labores como servidor público con derechos y con obligaciones que cumplir.

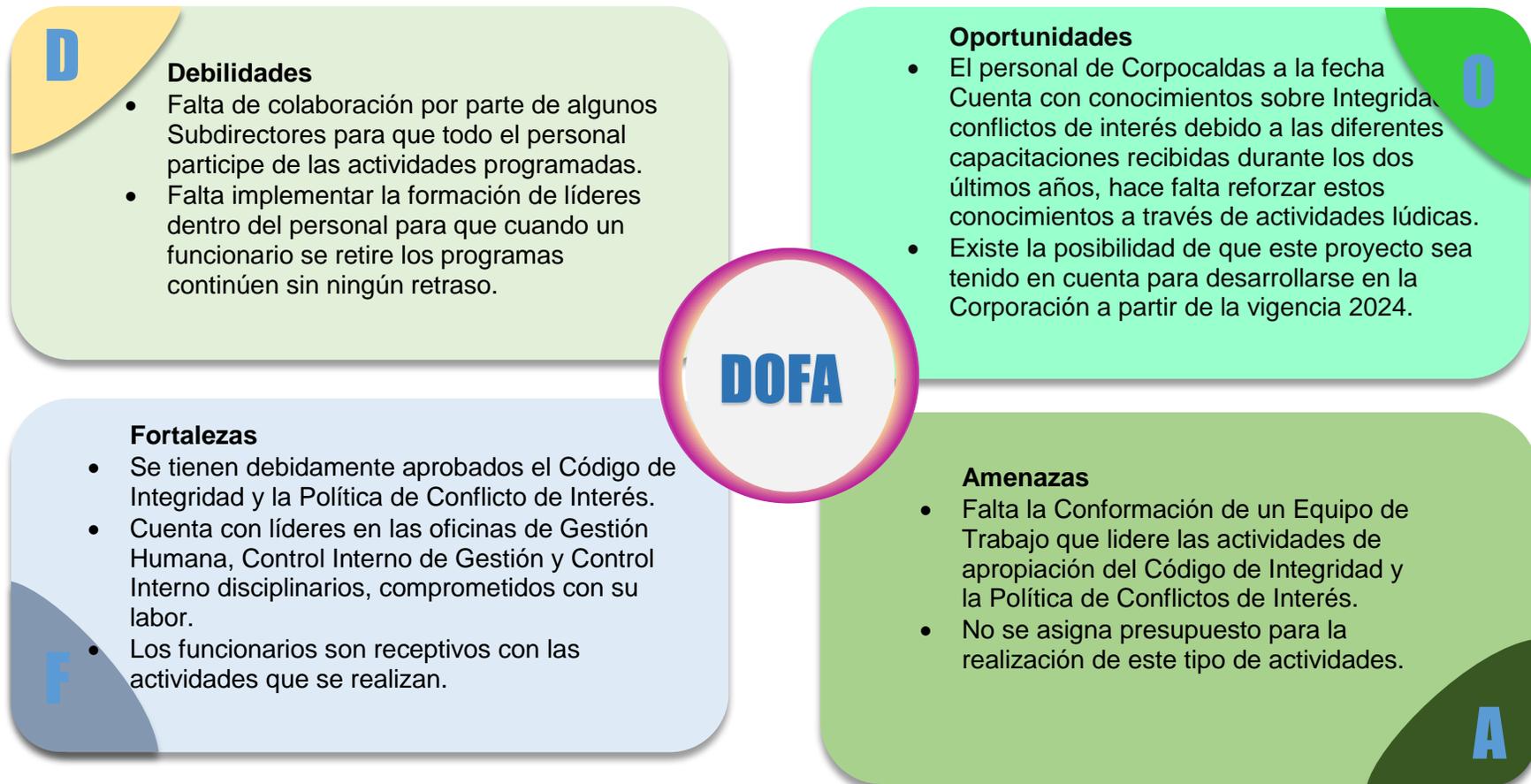
9. Matriz de Costos

No	Descripción	Valor
1.	Compra de materiales para el desarrollo de las actividades	\$ 4.000.000.00
2.	Refrigerios para los asistentes a las actividades	\$ 3.000.000.00
3.	Publicidad	\$ 1.000.000.00
4.	Transporte para el desplazamiento a realizar la socialización en todas las sedes de la Corporación	\$ 6.000.000.00
5.	Imprevistos	\$ 1.000.000.00
TOTAL		\$15.000.000.00

10. Rentabilidad económica y/o Social del Proyecto.

El presente proyecto como lo expresamos tiene como objetivo principal empoderar a todo el personal de la Corporación Autónoma Regional de Caldas – Corpocaldas y a sus grupos de valor, sobre los valores establecidos en el Código de Integridad y la política de conflictos de interés, con el fin de que realicen sus labores de una manera íntegra buscando siempre el cumplimiento de las metas institucionales y la satisfacción de los usuarios que solicitan los servicios, por lo cual no es posible establecer en pesos cuál será la rentabilidad económica, pero con toda seguridad, si me minimiza al máximo el riesgo de corrupción en Corpocaldas, no se correrá el riesgo de que los recursos sean mal manejados y se desvíen hacia los bolsillos de funcionarios carentes de ética.

11. MATRIZ DOFA



Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co



@corpocaldas

@corpocaldasoficial

12. Glosario

Apropiación: Acción por medio de la cual una persona adopta como suyo un elemento o una enseñanza.

Conflicto: Desacuerdo que se presenta entre dos partes en determinado tema.

Conflicto de Interés: Cuando el interés propio de la función pública, entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público.

Grupo de Interés: Son grupos de personas que no forman parte de una empresa o entidad pero que se ven afectados por las actividades de ella desarrolla.

Integridad: Actuar de manera correcta tanto en la vida personal como en la laboral, respetando los valores y principios establecidos.

Mipg: El modelo Integrado de Planeación y Gestión es un documento generado por la función pública en el cual se encuentran establecidos todos los lineamientos que deben seguir las entidades del orden nacional y territorial en Colombia para la planeación y gestión institucional a través de siete dimensiones.

Problema: Situación que afecta a una persona u organización y puede producir efectos negativos, que no impidan el cumplimiento de metas y objetivos.

Sensibilización: Proceso por medio del cual se pretende reforzar un tema determinado en una población establecida.

Bibliografía

<https://www.corpocaldas.gov.co/>

<https://www.funcionpublica.gov.co/>

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=104572>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=107254>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41249>

Exposición del Código de Integridad

Sirve para:

Apropiar a todo el personal de los temas que se van a exponer: Código de Integridad y Política de conflictos de interés

¿Qué es? Exposición de piezas gráficas que contienen toda la información del Código de Integridad (Valores y principios de acción)

Recomendaciones

- Imprimir e instalar varias piezas gráficas para que la exposición tenga mayor impacto.
- Recomendamos que todas las piezas se ubiquen en el mismo espacio.
- * Utilizar solamente piezas gráficas para la exposición del Código.

¿Qué se espera obtener?

- Acercamiento a los valores y contenido del Código de Integridad.
- Presentar la información de una forma llamativa que genera una recordación visual.

Tiempo

2 horas

Participantes

Toda la entidad

La actividad se desarrollará por pisos

Costo

\$ 800.000

Materiales

Piezas gráficas suficientes para ubicar en todas las sedes de la entidad, las cuales se pueden ir rotando de manera semanal.

PASO A PASO

Antes

Imprimir material y montar la exposición en un lugar visible de la entidad.

Durante

Todos los servidores haran un recorrido por las instalaciones de la entidad revisando el material expuesto

Después

Al final de la actividad es importante tomarse un momento A medida que se va desarrollando cada actividad, alimentar el sitio web con los resultados obtenidos.

¿Sienten que las personas han notado esta intervención?

¿La actividad cumple con el propósito de fomentar la vivencia de los “Valores del Servicio Público” día a día?

El Dado

Sirve para:

Reflexionar sobre la definición de los valores

¿Qué es? Actividad lúdica en la cual cada servidor reflexiona desde su experiencia sobre los valores del servicio público

Recomendaciones

* Desarrollar la actividad como inicio del ciclo de actividades.

¿Qué se espera obtener?

Establecer un contacto con los valores de manera reflexiva

Tiempo

20 minutos

Participantes

Toda la entidad

La actividad se desarrollará por pisos

Costo

\$ 200.000

Materiales

Dado gigante con los valores en cada Cara

PASO A PASO

Antes

Organizar el material y conseguir el dado

Durante

- Cada servidor lanza el dado.
- Dependiendo del valor que salga al lanzar el dado, reflexiona sobre su significado dentro del servicio público.
- Al finalizar la actividad, todos los participantes llegan a una definición conjunta de cada valor del Código de Integridad.
- Estas definiciones se compararán con el original y se discutirá sobre las semejanzas y diferencias que encontraron

Después

Al final de la actividad es importante tomarse un momento para una reflexión en torno a estas preguntas con el resto de los participantes:

- ¿Qué sintieron con esa actividad? (Antes, durante, después)
- ¿Qué tan cercana es la definición de los valores propuesta por ustedes a la del Código de Integridad?
- ¿Creen que esta actividad invita a reflexionar?

Muro del Orgullo

Sirve para:

Fomentar los valores del Código de Integridad

¿Qué es? Un espacio donde se exhiben acciones de integridad que merecen ser reconocidas públicamente y que sirven de ejemplo para otros servidores

Recomendaciones

- El muro debe ser llamativo visualmente (grande y en un lugar visible). Se recomienda que mida mínimo 100 x 70 cm.

¿Qué se espera obtener?

- Visibilizar los buenos hechos que se viven día a día en el servicio público.
- Reconocer y enaltecer las buenas acciones.
- Utilizar acciones de personas o grupos de trabajo para trazar una línea de ejemplo.

Tiempo

2 horas

Participantes

Toda la entidad

La actividad se desarrollará por pisos

Costo

\$ 1.000.000

Materiales

Cartel muro del orgullo

Papel - marcadores

PASO A PASO

Antes

- Desarrollar una campaña donde se explique el objetivo de la actividad y se invite a postular las acciones de integridad de sus compañeros de área (o propias).
- Imprimir el muro del orgullo y conseguir todos los materiales necesarios para la implementación de la actividad. Si no es posible imprimir el muro, se puede hacer a mano siempre y cuando sea lo suficientemente visual- mente atractivo y grande.
- Ubicar un muro por área o piso, dependiendo del tamaño de la entidad

Durante

- Cada mes los servidores podrán postular hechos laborales relacionados con los valores del Código de Integridad cumplidos por una persona o por un equipo de trabajo que consideren deban ser reconocidos públicamente y que sirvan de ejemplo a seguir para otras personas. Ej: Un trabajo diligente, un hecho en el que se evidenció el respeto y la justicia de un servidor atendiendo un ciudadano, un acto de honestidad y de compromiso que merezca ser reconocido.
- El área de talento humano seleccionará los mejores hechos de cada área para exhibirlos en el “Muro del Orgullo Principal” que debe ubicarse a la entrada de la Corporación.
 - Adicionalmente, se debe elegir el mejor ejemplo cada mes y desarrollar una crónica contando la historia.

Después

Reflexión posterior:

Al finalizar es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes sobre las siguientes preguntas: ¿Qué sintieron con esa actividad?

¿Qué fue lo más fácil?, ¿qué fue lo más difícil?

¿Las personas están postulando las acciones de integridad?

¿Estas acciones realmente están representando algún valor del Código?

¿Cómo ha sido la acogida por parte de las personas de la entidad?

El Baúl de los malos hábitos

Sirve para:

Comprometer a todo el personal de la entidad

¿Qué es? Actividad de reflexión consiste en reconocimiento por parte de los servidores públicos de malos hábitos que se han ido normalizando con el paso del tiempo, luego de reconocidos cada servidor lo escribirá y desechará en el Baúl de los malos hábitos, para reforzar la integridad en el servicio público

Recomendaciones

- * Ubicar el baúl en un sitio estratégico de cada piso
- * Llevar los baúles a una capacitación sobre integridad y al final desechar su contenido
- * Ubicar un baúl en cada una de las sedes de la entidad

¿Qué se espera obtener?

Un acto simbólico que busca hacer reflexionar a los participantes sobre situaciones cotidianas que todos vivimos como servidores públicos, que nos parecen relativamente normales porque pasan muy a menudo, pero que realmente no son del todo íntegras y rompen con los principios de acción de los valores del Código de Integridad.

Tiempo

15 - 30 días

Participantes

Toda la entidad

Costo

\$ 800.000

Materiales

Baules contenedores
Lista de malos hábitos
Papel
Marcadores

PASO A PASO

Antes

- Buscar un punto estratégico dentro de la entidad para ubicar el baúl. Tiene que ser un lugar concurrido y visible.
- Pegar cerca al baúl la lista de ejemplos de malos hábitos para guiar a las personas que anotarán sus malos hábitos.
- Marcar el baúl con un letrero que indique que los malos hábitos se deben desechar ahí.
- Colocar marcadores y papeles al lado del baúl

Durante

- * Cada Funcionario toma un papel y escribe sus malos hábitos y los desecha en el Baúl.
- * El baúl se de de 15 a 30 días en la entidad
- * El último día se realiza una actividad de reflexión en la cual se desecharan todos los malos hábitos
- * La actividad debe ser dirigida por un Directivo para que tenga mayor impacto

Después

Al final de la actividad es importante tomarse un momento para una reflexión en torno a estas preguntas con el resto de los participantes:

¿Qué sintieron con esa actividad? (Antes, durante y después?)

¿Qué fue lo más fácil? ¿Qué fue lo más difícil?

¿Consideran que el reconocimiento de las acciones que no son íntegras son un paso importante para cambiarlas?

¿La actividad cumplió con el propósito de activar a las personas?

Crónicas

Sirve para:

Dar a conocer las buenas practicas en la Corproación en lo referente a Código de Integridad y Política de Conflictos de Interés

¿Qué es? Videos o textos que relatan los buenos hechos de inte-gridad que se dan en el servicio público. Estas crónicas se publicarán en el sitio web de los “Valores del Servicio Público” y en las redes sociales de cada entidad.

Recomendaciones

- El equipo de comunicaciones debe ser el encargado de liderar esta actividad con el apoyo del grupo de Gestión Humana.
- En el caso de textos, estos deben ser acompañados de fotos, colores o recursos gráficos que inviten a leer.
- La duración máxima de los videos, debe ser de 5 minutos

¿Qué se espera obtener?

- Visibilizar los buenos hechos que se viven día a día en el servicio público, tanto a nivel interno como externo.
- Reconocer y enaltecer las buenas acciones.
- Utilizar acciones de personas o grupos de trabajo para trazar una línea de ejemplo

Tiempo

1 vez al mes

Participantes

Toda la entidad

La actividad se desarrollará por pisos

Costo

\$ 1.000.000

Materiales

Cámaras
Celualres
Internet
Redes Sociales

PASO A PASO

Antes

- Cada área de la Corporación recoge los postulados del mes de su entidad del “Muro del Orgullo”.
- Junto a la oficina de comunicaciones, se desarrolla una crónica del hecho que escogieron dentro de los postulados.
- Esta crónica puede ser escrita o en video. Tanto para los videos, como para los textos, cada entidad debe entregar una foto, un título y una breve descripción.

Durante

- Socializar los videos o textos en la entidad y en las redes sociales.
- Montar los videos o textos en la página web de los “Valores del Servicio Público”. Si esto no es posible, enviar las piezas a cambiocultural@funcionpublica.gov.co

Después

Al finalizar es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes sobre las siguientes preguntas:

- ¿Las crónicas han tenido buena acogida?
- ¿El protagonista se sintió orgulloso o enaltecido?
- ¿Creen que estas crónicas son un buen ejemplo para las otras personas en la entidad? ¿Son una motivación para mejorar?

Concurso ¿Cuanto se de Integridad?

Sirve para:

Evaluar la apropiación del Código de Integridad

¿Qué es? Concurso de 50 preguntas en el cual participa un representante por cada Dependencia, en el caso de las subdirecciones de Evaluación y Seguimiento y Biodiversidad y Ecosistemas serán 2 representantes uno por personal de oficina y otro por los técnicos y los funcionarios de los CAVR

Recomendaciones

* Realizar una campaña de difusión del concurso para motivar al personal a participar

¿Qué se espera obtener?

- Apropiación del Código de Integridad, por parte de funcionarios
- Reconocer al funcionario que obtenga el primer lugar en el concurso.

Tiempo

1 vez al mes

Participantes

Toda la entidad

Costo

\$ 400.000

Materiales

Cuestionario de preguntas
lapiceros
papel

PASO A PASO

Antes

* El equipo de trabajo encargado de socializar el Código de Integridad prepara con el Jefe de Personal el cuestionario de preguntas para el concurso.

Durante

- Se realiza una pequeña presentación resumen del contenido del Código de integridad.
- Se realiza el concurso de manera presencial

Después

Al finalizar se entrega el resultado del servidor público ganador y se dejan plasmadas en las carteleras institucionales una conclusión por cada dependencia participante

Alimentando la Web

Sirve para:

Ejemplificar comprometer

¿Qué es? Es una forma rápida y eficiente de compartir todas las prácticas que ha desarrollado la entidad frente a los valores del Código de Integridad y la Política de Conflictos de Interés

Recomendaciones

Es importante tener documentación de cada actividad que se haga como fotos, videos testimonios.

¿Qué se espera obtener?

- Tener un repositorio en el que se haga visible todo el trabajo de las entidades.
- Crear una ventana que evidencie las buenas prácticas que se están dando en el servicio público.

Tiempo

2 veces al año

Participantes

Área de Talento Humano - Comunicaciones
Comité que lidera las actividades

Costo

Sin costo todo seá publicado a través de la página web de la Corporación y redes sociales

Materiales

Cámaras
Celulares
Internet
Redes Sociales

PASO A PASO

Antes

* Recopilar por medio de fotos, videos, anotaciones, reflexiones y comentario, cada actividad relacionada al Código de Integridad que se desarrolle en la entidad.

* Asesorarse del Área de Comunicaciones de la Corporación.

Durante

* A medida que se va desarrollando cada actividad, alimentar el sitio web con los resultados obtenidos.

Después

* Conocer y compartir las experiencias de otras entidades dentro de los grupos de Gestión Humana por redes sociales.