

RESOLUCION No. 489

(18 DIC 2020)

**“Por medio de la cual se adopta el código de integridad de la corporación para el
Desarrollo Sostenible del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa
Catalina CORALINA”**

El Director General de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina -CORALINA- en uso de sus facultades, y

CONSIDERANDO:

“Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, de acuerdo a la normatividad vigente.

Que dentro de las atribuciones del Director General de dirigir las acciones administrativas de CORALINA y asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación del servicio a su cargo reglamentando principios de honestidad integridad justicia respeto y diligencia.

Que de acuerdo a ese código se establecen y desarrollan los principios y valores de la Corporación.

Que por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública, se señalaron como principios y valores el respeto, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la probidad, la vocación de servicio y la honestidad solidaridad, definiéndolos y asociándolos a un conjunto de comportamientos.

Que se dispuso también, entre otros aspectos, que se debía "crear las bases para garantizar una gestión ética para CORALINA sustentada en los principios y valores.

Que la responsabilidad de la aplicación, seguimiento y desarrollo práctico de los principios y valores éticos, será responsabilidad de todas las servidoras y servidores públicos de la Entidad y en general de todo el personal vinculado a la Corporación, quienes tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas, grupos de apoyo y del comité que la Corporación establezca para el efecto, el cual será liderado por la alta Dirección.

Que en atención a los preceptos de la presente resolución por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en CORALINA, se creará el comité de Gestión Ética, encargada de articular la implementación de las políticas, estrategias, planes y programas que en la materia se formulen.

Que el Decreto Nacional 1499 de 2017, definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas dentro de su ámbito de aplicación, quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público (Artículo 2.2.22.3.4).

Que en el Decreto 1499 de 2017 se señaló que en cada entidad se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Artículo 2.2.22.3.8).

Que el mencionado Decreto 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 el artículo 2.2.22.3.3 ibídem señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.

Que el Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG señaló que era evidente “la necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un ‘código general’ o ‘código tipo’ que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos”, y, sobre el Código de Integridad elaborado por Función Pública se señaló que “constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana”.

Que, teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un ‘código general’ o ‘código tipo’ que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando compendiados cinco (5) valores así:

Honestidad: La honestidad es un valor moral fundamental para entablar relaciones interpersonales basadas en la confianza, la sinceridad y el respeto mutuo

Respeto: Es un valor que permite reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades y reconocimiento del prójimo y sus derechos.

Compromiso Es la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir y comprometerse con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para sacar adelante las tareas encomendadas

Justicia: La justicia es un conjunto de valores esenciales sobre los cuales debe basarse una sociedad y el Estado, estos valores son el respeto, la equidad, la igualdad y la libertad.

Diligencia Cumplir con mis deberes funcionales y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible con atención prontitud destreza y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del Estado

Que a la expedición del Código de Integridad lo acompañó una Caja de Herramientas para acciones de cambio, en el que se insta a las entidades públicas a implementar el Código y se indican una serie de estrategias para hacerlo.

Que se menciona en la introducción del Código de Integridad, que “no significa que no se encuentren en el país entidades y servidores que hayan trabajado de manera comprometida en la construcción del Código de Ética requerido por la normativa actual, sin duda existen muchos ejemplos de entidades que han hecho esfuerzos valiosos por pensar, crear y socializar sus Códigos Éticos que no deben descartarse ni desecharse.

Sin embargo, ante este panorama complejo nos planteamos la necesidad de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque pedagógico y preventivo”.

Que conforme al Decreto Nacional 1499 de 2017 y al Manual Operativo de Gestión MIPG, los “Valores del Servicio Público – Código de Integridad”, deben hacer parte del engranaje de todas las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de este en el componente de Política de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de cada entidad.

Que en consecuencia, resulta imperativo para la Corporación CORALINA, adoptar el ‘código general’ o ‘código tipo’ denominado Valores del Servicio Público Código de Integridad, para lo cual se expedirá, a manera de, un acto administrativo a través del cual se adopten los 5 valores del Código de Integridad, lo cual hará más fácil al Servicio Público, y con el 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”.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I

CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL ARCHPIELAGO DE SAN ANDRES PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA - CORALINA

Artículo 1º.- Código de Integridad del Servicio Público. Adóptese el Código de Integridad del Servicio Público para CORALINA el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos.

El Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores:

Honestidad: La honestidad es un valor moral fundamental para entablar relaciones interpersonales basadas en la confianza, la sinceridad y el respeto mutuo.

Respeto: Es un valor que permite reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades y reconocimiento del prójimo y sus derechos.

Compromiso Es la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir y comprometerse con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para sacar adelante las tareas encomendadas.

Justicia: La justicia es un conjunto de valores esenciales sobre los cuales debe basarse una sociedad y el Estado, estos valores son el respeto, la equidad, la igualdad y la libertad.

Diligencia Cumplir con mis deberes funcionales y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible con atención prontitud destreza y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del Estado

Artículo 2º.- Principios de acción. De conformidad con las particularidades y autonomía, la Entidad deberá adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código de Integridad y podrá incluir hasta dos valores adicionales.

PM-RAA-R30. Versión: 01
25-05-2010

San Andrés: Vía San Luís, Bight, Km 26.
Conmutador: (57 8) 513 1130 - Línea Verde: (57 8) 512 8272
Providencia: Sector Mountain. Teléfono: (57 8) 514 8552
Email: serviciocliente@coralina.gov.co



Artículo 3º.- Ámbito de aplicación. Los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Público, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los/las servidores(as) públicos de la Corporación en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad.

Artículo 4º.- Seguimiento. - La alta Dirección establecerá un 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.

CAPITULO II

DE LOS GESTORES DE INTEGRIDAD

Artículo 5º. Misión de los/las Gestores/as de Integridad. Los/las Gestores/as de Integridad son servidores/as de la Corporación, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración. Para el desarrollo de esta misión, los/las Gestores/as de Integridad podrán contar con el apoyo de grupos operativos de Integridad, conformados con personal de la misma entidad.

Artículo 6º. Conformación del equipo de Gestores/as de Integridad. Los/as Gestores/as de Integridad se postularán de forma voluntaria. Dicha postulación será validada por sus compañeros/as de área o dependencia, y por el/la jefe de la misma. La dependencia de gestión del talento humano, o la que haga sus veces, deberá verificar que el/la Gestor/a propuesto/a cumpla con el perfil definido en el artículo 7º del presente Decreto.

Una vez surtido el proceso de postulación voluntaria, validación y ratificación, se reconocerá de forma oficial el listado de Gestores/as de Integridad lo cual se llevará a cabo mediante acto administrativo expedido por la Dirección.

Artículo 7º. Perfil de los/las Gestores/as de Integridad. Para ser Gestor/a de Integridad se requiere:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable.
2. Actitud de servicio.
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad.
4. Capacidad de liderazgo.
5. Buenas relaciones interpersonales.
7. Aptitud para trabajar en equipo.
8. Capacidad organizativa y ejecutiva.
9. Interés en el tema de Integridad.
10. Interés por capacitarse en el tema.
11. Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

Artículo 8º. Responsabilidades de los/as Gestores/as de Integridad. Los/las Gestores/as de Integridad tendrán a su cargo las siguientes funciones:

- a. Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de acción para la gestión de integridad en su respectiva entidad.
- b. Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.

PM-RAA-R30. Versión: 01
25-05-2010

San Andrés: Vía San Luis, Bight, Km 26.
Conmutador: (57 8) 513 1130 - Línea Verde: (57 8) 512 8272
Providencia: Sector Mountain. Teléfono: (57 8) 514 8552
Email: serviciocliente@coralina.gov.co



- c. Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Corporación.
- d. Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público en la Entidad.
- e. Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad de la Corporación.
- f. Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad en su respectiva entidad.
- g. Construir, mediante procedimientos participativos y tomando como base Código de Integridad de la Corporación, que orienten la toma de decisiones en su respectiva entidad, área o dependencia.
- h. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- i. Promover el diálogo y la concertación como medios para la resolución de conflictos.
- j. Promover la articulación de los programas, proyectos y estrategias de Integridad de la Entidad, con las iniciativas que a nivel interno desarrollen las entidades, incluida la implementación del Modelo Estándar de Control Interno.
- k. Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.
- l. Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- m. Velar por la concordancia de las decisiones y actos del área, dependencia o entidad, con los principios y valores corporativos y hacer recomendaciones para el efecto.
- n. Coordinar la acción de los grupos operativos de integridad.
- o. Diagnosticar la Gestión de Integridad de la entidad, área o dependencia, elaborar planes de mejoramiento de integridad con base en los mismos y verificar su cumplimiento.

Artículo 10°. Responsabilidad de las áreas de Talento Humano. El área de Talento Humano, o quien haga sus veces, de la Corporación, deberá acompañar y apoyar las diferentes actividades que las/los Gestores/as de Integridad o grupos de trabajos conformados.

Artículo 11°. Grupos Operativos de Integridad. La entidad podrá conformar grupos operativos de integridad con el fin de apoyar las estrategias de socialización y apropiación del Código de Integridad.

Artículo 12°.- Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en San Andrés Isla, el 11 8 DIC 2020



ARNE BRITTON GONZALEZ
Director General

ELABORÓ: A. Madrid
REVISÓ: Rixcie Newball

PM-RAA-R30. Versión: 01
25-05-2010

San Andrés: Vía San Luis, Bight, Km 26.
Conmutador: (57 8) 513 1130 - Línea Verde: (57 8) 512 3272
Providencia: Sector Mountain. Teléfono: (57 8) 514 8552
Email: serviciocliente@coralina.gov.co

