

PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD 2024

INTRODUCCION

El Plan de Gestión de la Integridad 2024, está encaminado a generar cultura de integridad y apropiación de los valores del código de integridad de todos los funcionarios(as) que conforman la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM

A partir de los lineamientos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) que es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG II, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano.

Teniendo en cuenta y concibiendo el Talento Humano como uno de los activos más importantes en la gestión pública en la Corporación y para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos.

Sede Principal

1. OBJETIVO GENERAL

Reforzar y motivar actividades para fomentar una cultura organizacional de integridad orientada al servicio y enfocados a la apropiación de los valores éticos hacia los servidores y servidoras de Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM, promoviendo así una integración efectiva de la apropiación del Código de Integridad

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el avance de estrategias enfocadas a la transformación cultural, que permitan mejorar la confianza y la apreciación de los ciudadanos en la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM.
- Apropiar los valores Institucionales en todos los colaboradores de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM con el fin de hacerlo evidente en la práctica diaria de su ejercicio laboral.
- Realizar e implementar ideas para garantizar que todos los colaboradores de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM apliquen los valores establecidos en el Código de Integridad, convirtiéndolo en un pilar central de la cultura organizacional.

2. ALCANCE

El Plan de Gestión de Integridad 2024, se llevará a cabo de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- y de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, encaminadas a generar cultura de integridad y apropiación de los valores del código de integridad de todos los funcionarios(as) que conforman de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM.

3. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa y Financiera desde el área de Gestión Humano, deberá liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Gestión de Integridad y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan, con el apoyo de los Gestores de Integridad.

Sede Principal

- **Gestores de Integridad**

Los Gestores de Integridad tienen como responsabilidad ser multiplicadores de los cinco valores

- **Servidores y contratistas**

Propender activamente en la construcción de la cultura de integridad de la Corporación, mediante la apropiación de los principios y valores del Código de Integridad y la participación en las actividades previstas en el plan de trabajo 2024.

4. VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Los Valores de Integridad de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM son las formas de ser y de actuar de los servidores públicos que son consideradas altamente deseables como atributos o cualidades suyas, por cuanto posibilitan la aplicación de los principios éticos y el cabal cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en su desempeño laboral. A continuación, se relacionan los valores que representan el debido actuar del ser humano. Estos valores son los pilares que guían el comportamiento de la Familia CAM

RESPECTO: Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición

HONESTIDAD: La honestidad es aquella virtud característica de actuar con fundamento en la verdad y la justicia, anteponiéndolos a sus intereses personales en pro del interés general.

DILIGENCIA: Cumplir los deberes, funciones y responsabilidades al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

COMPROMISO: Dar lo mejor personal y profesionalmente para alcanzar los objetivos y metas de la Entidad.

JUSTICIA: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación

5. DIAGNOSTICO

5.1. Metodología

Sede Principal

Después de la implementación y/o reforzamiento de las actividades del Código de Integridad, se hace necesario medir el impacto de los 5 valores en la cotidianidad



de los servidores públicos. Para este fin, se tomó como referencia la herramienta "Test de percepción sobre integridad" dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de analizar la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de su entidad en general. Se implementó la encuesta en un formato online y se envió el link a través de correo corporativo a todos los servidores públicos de la entidad, indicando la importancia de participar en la misma.

5.2. Análisis

El resultado para los seis indicadores fue el siguiente, teniendo en cuenta que 35 personas diligenciaron la encuesta:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	91%
2	HONESTIDAD	86%
3	RESPETO	87
4	COMPROMISO	79
5	DILIGENCIA	74
6	JUSTICIA	91

Así las cosas; los 6 indicadores se encuentran entre las categorías de alto y muy alto, lo que indica que el trabajo realizado por parte del proceso de gestión del talento humano ha generado impacto y que los servidores conocen y aplican los valores en su quehacer diario.

Para el caso; de los valores de COMPROMISO Y DILIGENCIA, son aquellos que se deben potencializar durante la vigencia 2024, a través de actividades que se lideren desde el proceso de gestión del talento humano, con el fin de fortalecer el componente de servicio al ciudadano desde la ventanilla hacia adentro a través del subcomponente: servidores públicos; mientras que los valores de JUSTICIA y RESPETO muestran los porcentajes más altos de apropiación y percepción por parte de los servidores públicos, lo que impacta directamente en el servicio al ciudadano. Respecto a las preguntas relacionadas con los dos valores que obtuvieron porcentajes menores y que se deben potencializar; se encuentran las siguientes:

Para el valor del COMPROMISO:

Nº.	PREGUNTA	PORCENTAJE OBTENIDO
-----	----------	---------------------

Sede Principal



16	Cuando existe un trabajo urgente y un servidor público ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.	83%
17	Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidor público. Él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad.	79%
18	Cuando un servidor público tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad.	91%
19	Un servidor público debe aceptar un trabajo de contrato freelance, pues esto no afecta su horario laboral.	65%
16	Un servidor público debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingresó a la entidad.	80%

Es clara la intención de los servidores encuestados; de no afectar el trabajo en equipo y de tener falencias, las debe asumir cada uno. Sin embargo, no repararían en aceptar un trabajo adicional y de utilizar en otro trabajo información que adquirieron estando en la entidad.

Para el valor de la DILIGENCIA:

Nº.	PREGUNTA	PORCENTAJE OBTENIDO
21	Un servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla.	83%
22	Cuando un servidor público comisiona regularmente y nota que el valor de los viáticos son mayores a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado.	46%
23	En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona.	71%
24	Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.	81%

Sede Principal

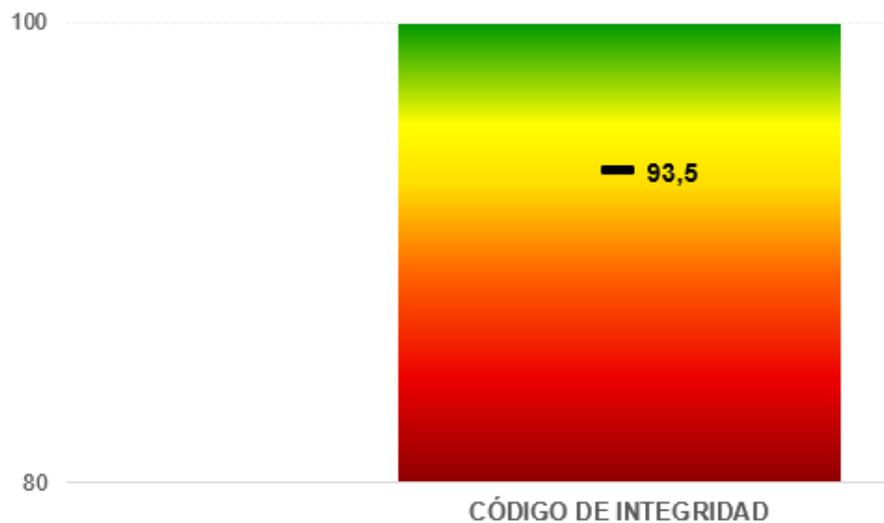
25	Cuando un servidor público es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.	89%
-----------	--	-----

Se puede observar que los encuestados no ven ningún problema en que se solicite tiempo adicional o pedir ayuda para completar sus tareas, siempre y cuando sean amables y generen un clima laboral favorable.

Las preguntas 21 y 25 relacionadas con la planificación de las tareas muestran que se atienden unos criterios de programación y que se deben solucionar todos los temas a pesar de que no sean fáciles de solucionar.

Se puede concluir; respecto a la medición de la vigencia 2022; que el COMPROMISO, es el valor que coincide para fortalecer o potencializar.

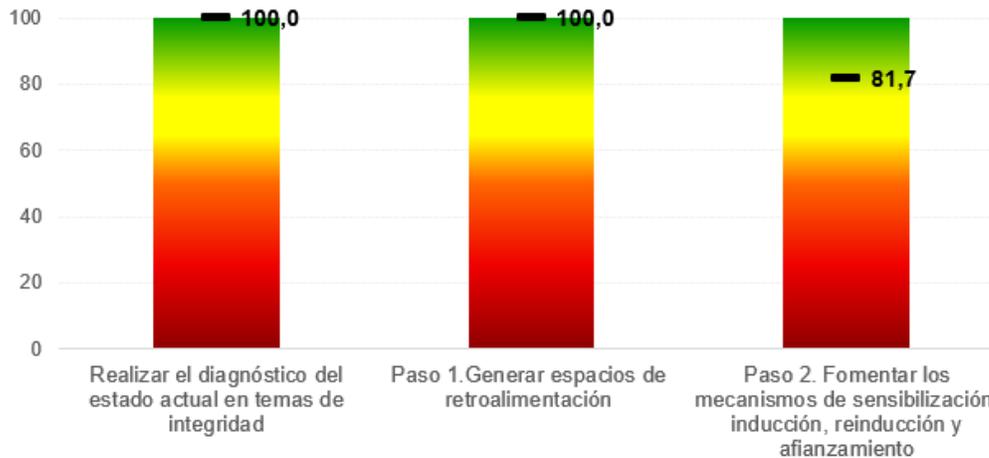
Asimismo, se aplicó el autodiagnóstico de gestión del código de integridad establecido dentro del MIPG, que arrojó los siguientes resultados:



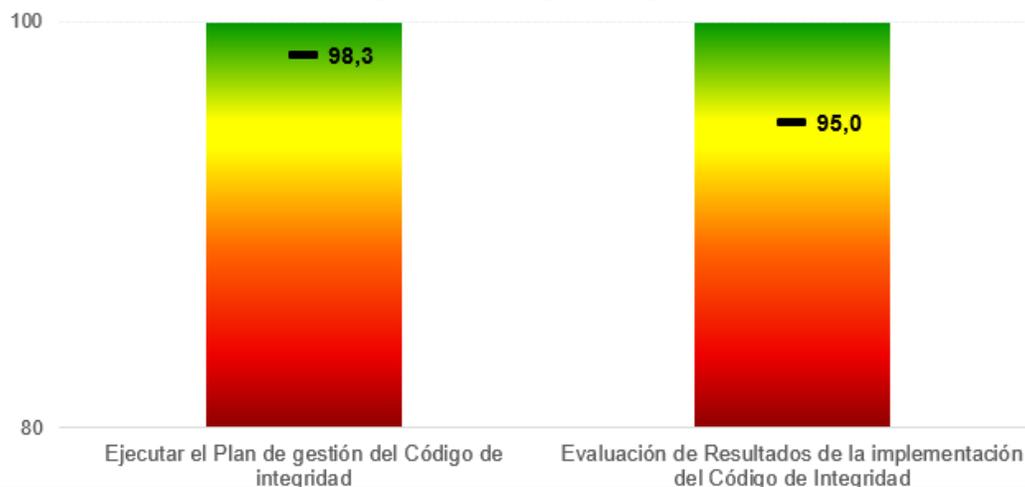
Calificación Total

Sede Principal

Categorías del componente 1:
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



Categorías del componente 2
Promoción de la gestión del Código de Integridad



6. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN Y METODOLOGÍA

El plan del código de integridad está conformado por unas temáticas, cuyo propósito es mejorar las buenas prácticas en el marco de los valores del servicio público, y fortalecer la cultura organizacional de la Corporación autónoma Regional del Alto Magdalena CAM, a continuación, se relacionan sus respectivas temáticas se encuentra alineadas sistemáticamente para dar cumplimiento con la política de integridad y del manejo de conflicto de interés.

Capacitación: Ofrecer espacios de Capacitación y/o Formación a los miembros de

la Corporación autónoma Regional del Alto Magdalena CAM en la comprensión y aplicación efectiva del Código de Integridad, fortaleciendo así una cultura organizacional arraigada en principios éticos y conductas íntegras.

Inducción y Reinducción: Facilitar el equilibrio de los principios de la Política de Integridad durante los procesos de inducción y reinducción en la Corporación autónoma Regional del Alto Magdalena CAM, consolidando una cultura organizacional arraigada en la integridad y la ética.

Bienestar: Reforzar el bienestar institucional en la Corporación autónoma Regional del Alto Magdalena CAM a través de la implementación de una estrategia integral que promueva la salud emocional y física de los empleados, alineada con los principios éticos del Código de Integridad.

Campaña de Sensibilización: El objetivo de esta estrategia, con el apoyo del equipo de comunicaciones, será la de diseñar la línea gráfica para las piezas de comunicación que serán remitidas a través de los canales internos (carteleras digitales, intranet, NOTICAM, correo electrónico y computadores).

Test de Percepción: El Objetivo es aplicar una encuesta que permita medir el grado de apropiación de los valores. Esta encuesta consta de 30 preguntas y se realizará de manera virtual al finalizar las actividades propuestas.

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	FECHAS
DISEÑAR UN BANNER CON TODOS LOS VALORES DEL SERVIDOR	A través de las redes sociales, se difundirá, promoverá y socializará los valores del servidor; como también en los fondos de pantalla durante un mes, con el propósito de empoderarse de nuestro Código de Integridad	FEBRERO
MES DE LA MUJER DÍA DE LA SECRETARIA MES DE LAS MADRES DÍA DE LOS ABUELOS MES DEL AMOR Y LA AMISTAD NOVENAS DE AGUINALDOS	Se resaltarán los cinco valores Justicia, Diligencia, Compromiso, respeto y honestidad; a través de una tarjeta con un mensaje dedicado cada servidor.	MARZO ABRIL MAYO AGOSTO DICIEMBRE
SEMANA DE LOS VALORES	Durante un mes se tomará un valor semanalmente y a través de las redes sociales y por dependencias se difundirá.	ABRIL
CAPACITACIONES	Se invitará a los servidores a participar Curso virtual de Integridad,	DURANTE TODO EL AÑO

Sede Principal

	Transparencia y Lucha contra la Corrupción En las jornadas de reinducción e Inducción se enfatizará en los cinco valores Justicia, Diligencia, Compromiso, respeto y honestidad de los servidores.	
ACTIVIDADES FOLCLÓRICAS	De acuerdo a las festividades tradicionales de la región, se realizará por dependencia resaltar un valor enfocándolo en coplas tradicionales a las fiestas.	JUNIO
MES DEL SERVIDOR PÚBLICO – RECONOCIMIENTOS	Promover a través de actividades lúdicas de un encuentro de servidores donde se conforman cinco grupos y cada uno resaltara un valor representándolo en: dramatización, poema, canto, acróstico y cartelera. Se entregaran camisetas alusivas a los valores.	JULIO
REPRESENTA EL VALOR EN UNA COMETA	En la sede principal con cada dependencia se asignará un valor, el cual cada dependencia debe realizar una cometa, y en una tarde se dedicará una hora para hacerla volar. (pausa activa)	AGOSTO
MES DEL COMPARTIR Y DE LA AMISTAD	Con todos los servidores y por dependencias, diariamente se programa una mañana para compartir una merienda, con el propósito de mejora clima laboral.	SEPTIEMBRE
CAM HALLOWEEN	Con todos los servidores se realiza la celebración de Halloween por dependencias, donde escogerán un valor y el disfraz debe ir enfocado en ese valor, realizando su presentación.	OCTUBRE
JORNADAS DEPORTIVAS	Se realizarán campeonatos de las diferentes modalidades deportivas, donde los equipos deben ir representados por los valores de integridad.	DURANTE TODO EL AÑO
NOVENAS DE AGUINALDOS	Durante la realización de las novenas de aguinaldos se distribuirá los valores por dependencias, donde cada día debe ofrecerse un valor al momento de rezar.	DICIEMBRE
SUGERENCIAS/NOVEDADES	Implementar Buzón de Sugerencias	DURANTE TODO EL AÑO

Sede Principal

ENCUESTA	Encuesta de percepción anual del código de integridad. Informe que realizara Control Interno disciplinario	DICIEMBRE
----------	---	-----------

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La evaluación cubre la gestión del Plan, es decir, el cumplimiento de los objetivos propuestos y la ejecución del mismo, en los plazos establecidos y con los recursos previstos. De igual manera dentro de la evaluación se mide el impacto de las actividades de bienestar, teniendo en cuenta la solución a las necesidades que dieron origen a la formulación del Plan.

Seguimiento por parte de la Comisión de personal de forma trimestral.

Encuesta de apropiación de los valores aplicada por el Asesor de Dirección General al finalizar el año.

Sede Principal