



RESOLUCION No. 782 DE 2020

(13 DE MAYO DE 2020)

“Por la cual se adopta el Plan de Integridad de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA vigencia 2020”

El Director General de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira, CORPOGUAJIRA, en uso de sus facultades legales ,estatutarias y en especial las que le fueron conferidas en el numeral 8° del artículo 29 de la Ley 99 de 1993,

CONSIDERANDO

Que el Decreto 1499 de 2017 en su Artículo 2.2.22.2.1 señala las políticas de gestión y desarrollo institucional entre ellas se indica la de integridad la cual tiene ámbito de aplicación en las entidades del orden nacional entre ellas la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – Corpoguajira.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, establece una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto incluye una serie de dimensiones que, agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común; entre ellas se encuentra la dimensión de Talento Humano en la cual se contemplan los principios de Integridad y legalidad,

Que la Corporación adopto su Código de Integridad a través de la Resolución No 1312 de 2018 en la cual se definieron los 7 valores que orientan la gestión ética de los servidores públicos de la Corporación.

Que el Plan Estratégico del Talento Humano de la Corporación para la vigencia 2020 establece en uno de sus criterios la gestión del Código de Integridad basando sus esfuerzos en la interiorización y puesta en práctica de los valores como parte de la cultura organizacional.

Que en virtud de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1° Adoptar el Plan de Integridad para la vigencia 2020.

Artículo 2° Vigencia. La presente rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Riohacha, a los 13 días del Mes de Mayo de 2020.

SAMUEL SANTANDER LANAO ROBLES
Director General

Elaboró: F.MOLINA.
Revisó: M. LÓPEZ.

PLAN DE INTEGRIDAD

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA
GUAJIRA – CORPOGUAJIRA

VIGENCIA 2020

INTRODUCCIÓN

La Corporación Autónoma Regional de La Guajira – Corpoguajira adopto a través de la Resolución No 1213 del 25 de Junio de 2018, el Código de Integridad en concordancia lo dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y argumentado desde los lineamientos señalados en el Decreto 1499 de 2017, en especial lo dispuesto en las dimensiones de Talento Humano e Integridad.

En el proceso de construcción del Código de Integridad los funcionarios de la entidad fueron los actores principales, en tanto el documento contiene su pensar y sentir en cuanto a los principios y valores que deben orientar las acciones de cada uno de los servidores públicos, es así como el documento señala de manera explícita lo que se espera haga el colaborador ante situaciones que se encuentra expuesto en su quehacer laboral.

El proceso documentado ha requerido de la dinamización del Grupo de Talento Humano quien en los dos últimos años ha desarrollado una serie de acciones enmarcadas en las estrategias “Corpoguajira soy yo” y “Lo Primero es nuestra Gente”, donde se aborda de manera visual y práctica cada uno de los valores establecidos en el Código de Integridad; labor que es apoyada por los Gestores del Cambio seleccionados en cada una de las áreas de la Corporación.

De igual manera el Comité de Ética de la entidad orienta desde sus funciones algunos aspectos en la puesta en práctica del Código de Integridad.

A pesar de las acciones que se han realizado desde la fecha de adopción del Código de Integridad y la documentación que se poseen de cada una de ellas en la oficina de Bienestar Social, es necesario que la Corporación cuente con un Plan de Integridad que se articule con los aspectos contemplados en el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2020, definiendo una hoja de ruta de las labores a desarrollar en el marco de la dimensión de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

1. OBJETIVO

Implementar acciones que permitan la interiorización de los valores y el fomento de la probidad y la ética pública en el quehacer de los colaboradores de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Difundir permanentemente mensajes gráficos sobre los valores adoptados en el Código de Integridad de la Corporación con el propósito de impulsar su apropiación y aplicación en las labores institucionales.
- b) Desarrollar talleres donde se promueva la reflexión en torno a los valores institucionales y su importancia en la creación de valor público.
- c) Aplicar técnicas de trabajo grupal que permitan el compartir de experiencias y opiniones en referencia a las formas de entender y aplicar los valores institucionales.
- d) Socializar los valores en las diferentes escenarios institucionales que faciliten su desarrollo al interior de la cultura organizacional.

2. MARCO NORMATIVO

- **Ley 1474 de 2011**
- **Decreto 1083 de 2015**
- **Decreto 1499 de 2017**
- **Resolución 1312 de 2018 Corpoguajira**
- **Resolución 047 de 2020 Corpoguajira**

3. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan de Integridad, corresponde al Coordinador del Grupo de Talento Humano y su aplicabilidad está a cargo del Profesional Especializado, Código 2028 Grado 12 con funciones de Bienestar Social.

El Comité de Ética de la entidad en sus reuniones periódicas deberá hacer seguimiento al cumplimiento del presente Plan y proponer acciones que aporten al logro de los objetivos propuestos.

Los Agentes de Cambio actuarán de manera articulada con el Profesional Especializado de Bienestar Social en la promoción de los valores y su aplicabilidad en el día a día de las labores, así como en la motivación para participar en los diferentes escenarios propuestos en el plan de acción.

4. DIAGNÓSTICO

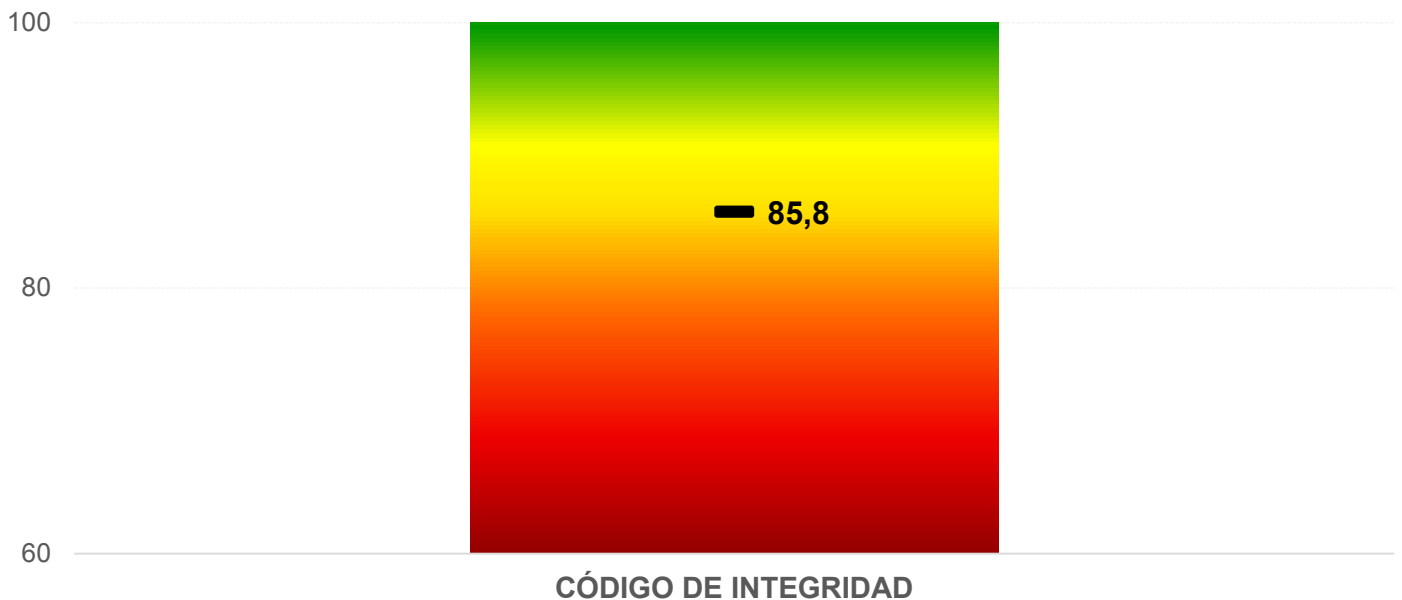
La Corporación procedió a realizar el Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad a través del instrumento indicado por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), obteniendo los siguientes resultados:

La calificación total de la gestión del Código de Integridad corresponde a un 85.8%, lo cual indica que la Corporación ha alcanzado un Nivel 5, pero es necesario según resultados afinar algunos aspectos ligados a la participación de los servidores públicos de manera más activa y directa y que permitan conocer su opinión sobre la forma que se gestiona el código de integridad de la entidad, en especial conocer su pensar en torno al nivel de apropiación de los valores.

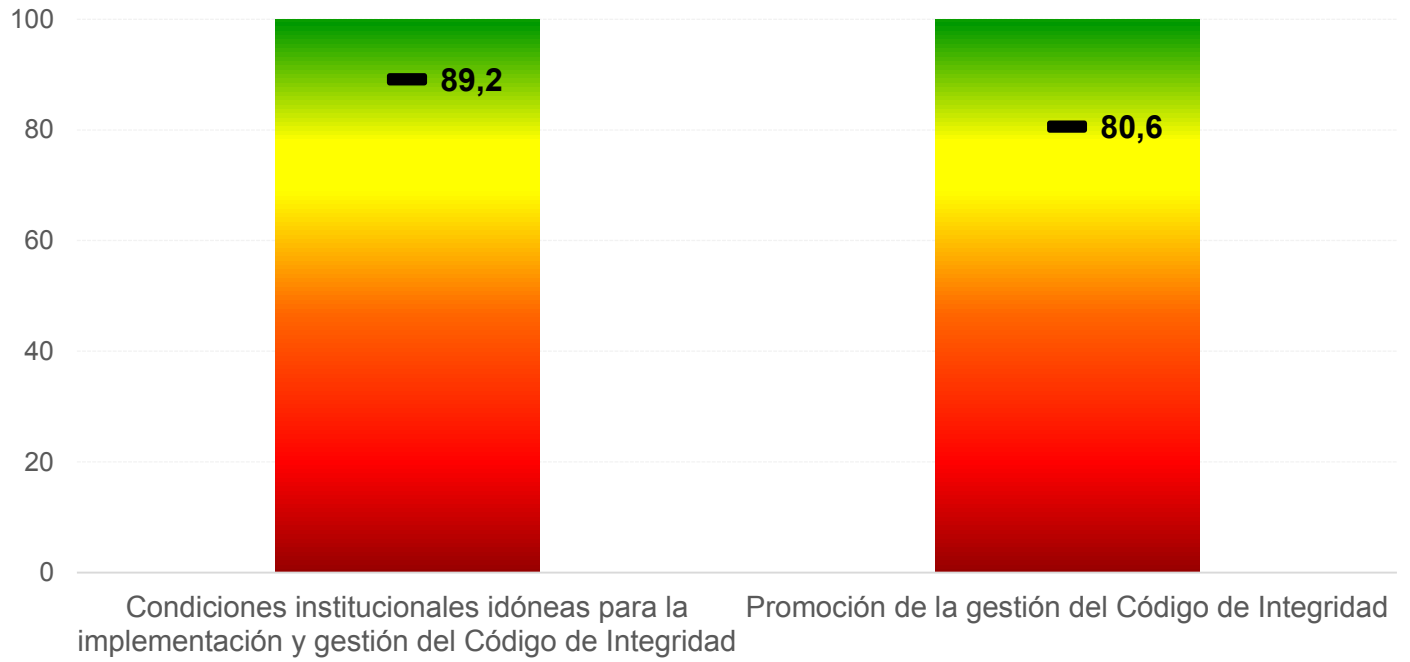
De igual manera se debe perfeccionar los canales de comunicación para generar retroalimentación, consulta y discusión de las recomendaciones y objeciones entorno a las actividades desarrolladas en la gestión del código de integridad. Por otro lado se debe generar un espacio o mecanismo de información de los resultados obtenidos en cada vigencia sobre la gestión del código.

La Entidad presenta una debilidad en la no documentación de buenas prácticas de sus servidores públicos en referencia a la aplicación de los valores establecidos en el Código de Integridad.

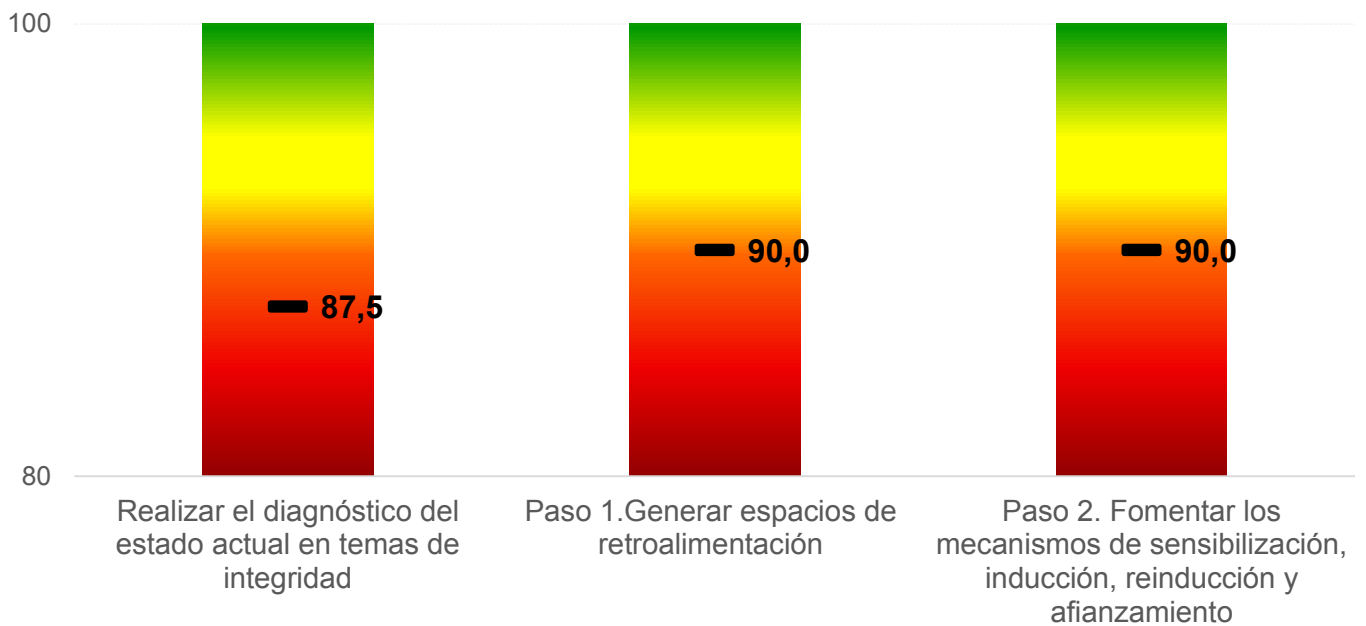
Calificación Total:

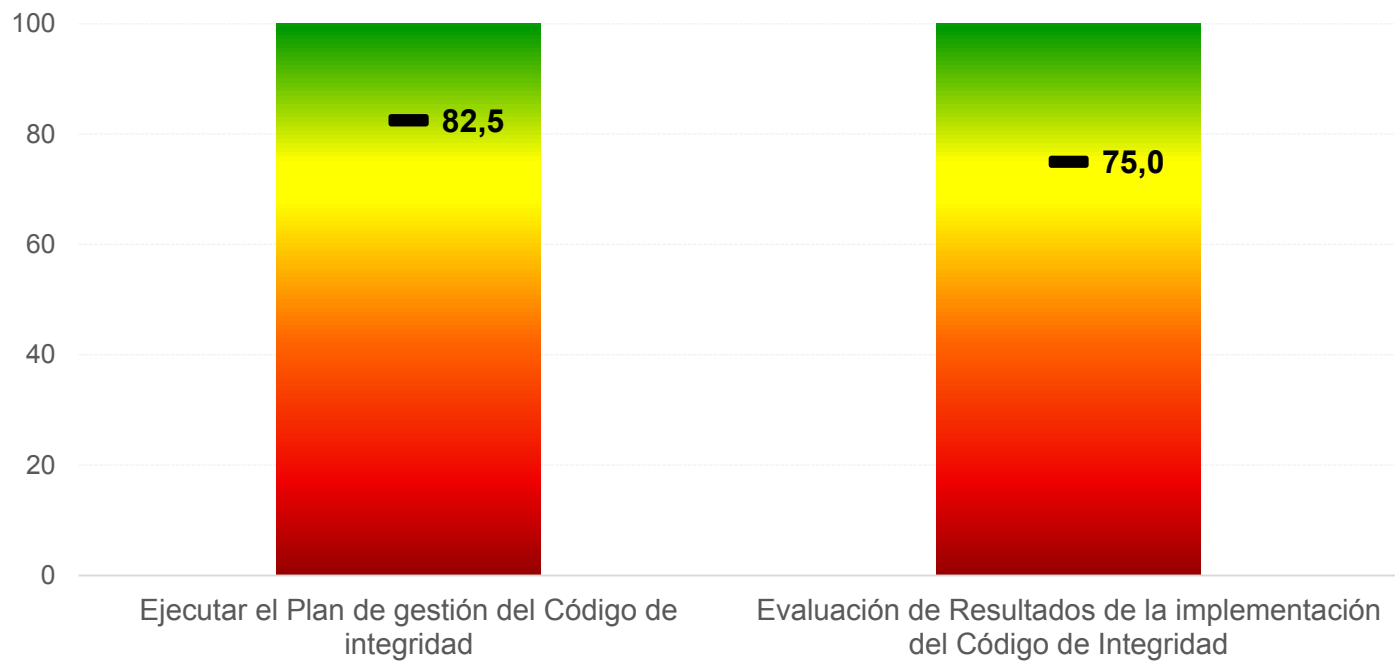


Calificación por Componentes.



Calificación por Categorías





5. METODOLOGÍA DE TRABAJO

El Plan de Integridad atenderá lo dispuesto en el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2020, así como los aspectos indicados en el Autodiagnóstico de gestión del Código de Integridad; es así como desde el Grupo de Talento Humano se impulsaran las actividades lúdicas y reflexivas que permitan la interiorización de los valores y principios del Código de Integridad.

Para ello la Profesional Especializada de Bienestar Social realizará la convocatoria y concertación de los escenarios y horarios para el desarrollo de las actividades con los colaboradores de la institución y previa aprobación de los Jefes de Área o Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo.

Al finalizar cada actividad se deberá propiciar un espacio de evaluación y retroalimentación, la cual debe ser documentada y revisada para la mejora continua del proceso de gestión del Código de Integridad; dichos informes o análisis se compartirán con el Coordinador del Grupo de Talento Humano y el Comité de Ética de la Corporación para su conocimiento y fines pertinentes relacionados con la gestión de la ética pública de la entidad.

Se elaboraran piezas gráficas con mensajes reflexivos entorno a los 7 valores adoptados por la entidad en el Código de Integridad, que faciliten la recordación de los mismos y sus formas de aplicarlos en la gestión pública. Los mensajes serán compartidos por los canales de comunicación existentes en la corporación.

El Profesional a cargo de la ejecución del Plan elaborara un informe de seguimiento cada tres (3) meses, documentando la gestión que se desarrolla en la entidad. Indicando las fortalezas y debilidades de la gestión, así como las experiencias significativas identificadas en el proceso de aplicación del plan.

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	GUÍAS Y NORMAS TÉCNICAS	BUENAS PRÁCTICAS E INNOVACIÓN	NORMATIVIDAD	DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	90	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto y/o resolución Código de Integridad - Decreto del MIPG v2	Revisar y analizar los puntos débiles identificados en la encuesta del FURAG y establecer las acciones de mejora	Activar a los Agentes de Cambios como motivadores en las áreas para la implementación del Código de Integridad. En un periodo no superior a tres (3) meses	
		Dianosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	80	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto y/o resolución Código de Integridad - Decreto del MIPG v2	El responsable de ejecución del Plan de Integridad deberá construir instrumentos que permitan identificar los elementos fuertes y débiles de la gestión del código de Integridad	Elaboración y codificación de instrumentos. En un periodo no superior a dos (2) meses	
		Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	90	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto y/o resolución Código de Integridad - Decreto del MIPG v2	Fortalecer los canales de comunicación a través de los Agentes de Cambio en cada área de la entidad	Elaborar un cronograma de actividades mensuales donde se indique las acciones por área para los agentes de cambio in situ	

	Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	90	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Elaborar un informe ejecutivo con los resultados en la gestión del Código de Integridad, el cual debe ir más allá de la realización de las actividades	Presentación del Informe de Gestión del Código de Integridad. Diciembre 2020
Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. 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, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	90	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Diseñar el cronograma de actividades de acuerdo a la particularidad de cada área, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las actividades anteriores.	Desarrollo de las actividades identificadas para cada área, teniendo en cuenta el contexto y tiempo disponible. Cada Mes se debe realizar una acción
	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	Código de Integridad / Caja de Herramientas	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Habilitar un correo institucional donde los funcionarios puedan manifestar de manera segura sus opiniones, comentarios y recomendaciones sobre los aspectos a mejorar en la gestión del Código de Integridad	Gestionar la creación del correo electrónico y difundir la cuenta de correo y su objetivo. En un plazo no mayor a un mes.
Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización,	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	90	Código de Integridad / Caja de Herramientas	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Fortalecer los canales de comunicación y definir las técnicas adecuadas para cada actividad según lo dispone la caja de herramienta	Diseñar cada actividad definiendo su objetivo, población objeto y metodología. Permanente.

inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.	90	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Ampliar el tiempo de socialización del Código de Integridad en la Inducción o reinducción	Se ajustará el diseño de la Inducción en su componente de Bienestar Social. En un periodo no superior a un mes.
	Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	90	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Dar cumplimiento a lo establecido en el Programa de Bienestar Social para la vigencia 2020	Ejecutar las acciones de acuerdo a lo dispuesto en el cronograma
	Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	90	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Ejecutar el cronograma con la oportunidad indicada por el responsable de Bienestar Social	Relizar seguimiento trimestral de la ejecución del plan
	Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	90	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Respetar los roles establecidos en el Presente Plan	Señalados en el presente plan
	Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	90	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Elaborar un instrumento donde los funcionarios hagan observaciones o recomendaciones en la implementación del código de integridad	Elaboración y codificación de instrumentos. En un periodo no superior a un (1) mes

Promoción de la gestión del Código de Integridad	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	90	Código de Integridad / Caja de Herramientas	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Revisar la caja de herramientas para seleccionar las técnicas más adecuadas para el desarrollo y apropiación del código de Integridad	Definir el cronograma por trimestres
		Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas practicas.	95	Código de Integridad / Caja de Herramientas	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Fortalecer el desarrollo de buenas prácticas en los servidores públicos y difundirlas por las canales de comunicación como un referente a seguir	Elaborar un boletín informativo donde se resalten las buenas practicas éticas de los servidores públicos, así como las gestiones del Código de Integridad. Semestral
		Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	90	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Incluir en el cronograma de actividades trimestrales las acciones que se desarrollaran de manera virtual y cuales presenciales de acuerdo a las medidas que disponga el Gobierno Nacional para prevenir el covid-19	Agendar con los Jefes de Área y/o Coordinadores de Grupos las actividades según cronograma establecido, habilitando la opción de eventos virtuales

		<p>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.</p>	70	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	<p>Establecer mecanismos de participación donde los Servidores Públicos expresen sus opiniones en la gestión, como primera estrategia la creación del correo electrónico y el desarrollo de foros de debate virtual.</p>	<p>Habilitar el correo institucional del Código de Integridad y establecer en el cronograma un espacio presencial o virtual para consultar, discutir y retroalimentar las acciones del Código de Integridad. Programar cada dos meses.</p>	
		<p>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.</p>	80	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	<p>En el desarrollo de las reuniones del Comité de Ética y del Grupo de Talento Humano revisar las recomendaciones y sugerencias realizadas por los servidores públicos a través de los canales habilitados</p>	<p>Revisión y ajuste al cronograma del Código de Integridad con una periodicidad de tres (3) meses</p>	
		<p>Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.</p>	70		url del código de integridad en eva		<p>Elaborar información para su publicación</p>	<p>Elaborar un boletín informativo donde se resalten las buenas practicas éticas de los servidores públicos, así como las gestiones del Código de Integridad. Semestral</p>	

Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	<p>Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración:</p> <p>1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio</p>	80	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Realizar el registro de asistencia y participación de los servidores públicos y los Agentes de Cambio en el desarrollo de las actividades del Código de Integridad	Listados de Asistencias y datos estadísticos de participación. Diciembre/2020
	<p>Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próximo intervención del Código.</p>	70	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Sistematizar las experiencias significativas en torno a las buenas practicas éticas en la corporación	Elaborar una bitacora de las buenas prácticas. Diciembre/2020

6. SEGUIMIENTO

El seguimiento del presente Plan de Gestión del Código de Integridad estará sujeto a la revisión periódica de las actividades propuestas y las fechas allí dispuestas, para ello el Coordinador del Grupo de Talento Humano convocará al funcionario responsable de Bienestar Social y de la materialización de las actividades del Código de Integridad con una periodicidad de dos (2) meses para evaluar el avance del plan y revisar los informes realizados en torno a la ejecución.

De igual manera será una fuente de seguimiento los resultados de la encuesta anual del FURAG, la cual nos indicará el grado de avance o madurez de la dimensión integridad en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).