CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CESAR

CORPOCESAR

PLAN DE IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

GESTION DE TALENTO HUMANO

2024

OBJETIVO: Definir los lineamientos para la implementación del código de integridad de la corporación Autónoma Regional del Cesar **CORPOCESAR,** a través de actividades, talleres pedagógicos y comunicativos, logrando cambios significativos en las percepciones, actitudes y comportamientos en los colaboradores y funcionarios relacionados con la integridad en los servidores públicos, proporcionando mejores resultados en la entidad, como a externos y comunidad.

JUSTIFICACION: Teniendo en cuenta que las entidades públicas que están compuestas por servidores públicos comprometidos con alto grado de transparencia y sentido de pertenencia que orientará las actuaciones y las acciones de todas las personas dedicadas al servicio público; la Corporación Autónoma Regional del Cesar **CORPOCESAR**; adoptó medidas para la implementación e Interiorización del código de integridad, mediante resolución N. **0187 de 17 de julio 2020**, de conformidad con los lineamientos establecidos por el manual operativo del sistema MIPG, (Modelo integrado de planeación y gestión), donde se debe contemplar los siguientes aspectos:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos por el código de integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- 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.
- Adoptar y apropiar el código de integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el código e incluir hasta dos valores adicionales.

APLICABLE A: todos los empleados y colaboradores responsables de la Corporación Autónoma Regional del cesar "**CORPOCESAR"**

RESPONSABLES:

Equipo de trabajo Talento Humano (liderado por psicóloga organizacional)

Equipo de Comunicaciones – Control Interno

DEFINICIONES:

Los Valores son las cualidades que sentimos con más fuerza, orientan nuestra conducta y nos hacen mejores personas. En el código integridad y en su Plan de Implementación, se encontrará una definición para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos. De tal forma de que nos sintamos identificados con cada uno de ellos.

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPETO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones 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.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando discriminación. RESPONSABILIDAD: Cumplir las obligaciones adquiridas, atender adecuadamente y oportunamente los deberes y derechos propios, como individuo y miembro de la institución.

PLAN DE MEJORA:

DIAGNOSTICO ACTUAL

La Coordinación de Talento Humano identificará y documentará las debilidades y fortalezas de la implementación del código de integridad, para ello realizará una serie de encuestas que permitan determinar si los servidores de la entidad se han apropiado de los valores del código de integridad.

Una vez se realicen las encuestas se podrá determinar si las estrategias de comunicación implementadas por la coordinación de talento humano apoyada de la oficina de prensa fueron las adecuadas para promover el código de integridad.

La coordinación de talento humano dará a conocer a través de una socialización los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del código que podrá determinar cuáles son las debilidades y fortalezas en la implementación del mismo.

HERRAMIENTAS DE IMPLEMENTACION

actividades y talleres, donde implementamos técnicas pedagógicas que consisten en socializar e interiorizar por las distintas dependencias de la corporación una dinámica mensual respecto a cada valor de manera creativa por medio de un cofre decorativo que se llamará el Tesoro de los Valores, donde todo el mes los funcionarios depositaran mensajes que inviten a reflexionar el valor correspondiente que se esté socializando; buscando con ello lograr un impacto positivo de manera individual donde se reflejará el compromiso, transparencia y sentido de pertenencia por la entidad.

A finales de cada mes se socializa e interioriza el valor correspondiente; con dinámicas que motivan a la participación de la actividad. Durante la actividad se escoge a un funcionario donde se le entrega un reconocimiento simbólico de un botón donde aparece el nombre de la empresa, código de integridad y el valor, ejemplo **HONESTIDAD, y** así sucesivamente con el resto de valores**,** ese compañero portará durante el mes el botón asumiendo la responsabilidad de ejemplo al portar el reconociendo escogido por sus propios compañeros.

Al finalizar el año; todos funcionarios de la Corporación, participaran de un dramatizado socializando los valores del Código de Integridad; Honestidad – Respeto – Compromiso – diligencia – justicia, “lo que hago” y “lo que no hago”. La dependencia con mayor grado de responsabilidad y compromiso adquirido de manera didáctica, creativa e innovadora se incentivará.

ACCIONES DE COMPROMISO: Las actividades están enfocadas para que todos los funcionarios y contratistas de la corporación participen, interactúen y trabajen en equipo de manera asertiva en cuanto a relaciones interpersonales asumiendo con responsabilidad, sentido de pertenencia y compromiso donde se ponen en práctica las actitudes, percepciones y comportamientos en el ámbito laboral cotidiano y reflexión sobre ellos.

CONCLUSIONES

Los valores humanos; no se compran, se viven y se dan como lo mejor que podemos ofrecer como buenos seres humanos, actuando siempre con la verdad, respeto y transparencia para poder servirle a la comunidad con verdadera vocación de servicio y humildad que tanto "Necesita la Sociedad