



## PLAN DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2022



El campo  
es de todos

Minagricultura



## TABLA DE CONTENIDO:

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUCCIÓN.....                                                                         | 4  |
| 2. MARCO CONCEPTUAL.....                                                                     | 5  |
| 3. ANTECEDENTES.....                                                                         | 7  |
| 4. MARCO NORMATIVO.....                                                                      | 8  |
| 5. OBJETIVO.....                                                                             | 9  |
| 6. ALCANCE.....                                                                              | 9  |
| 7. RESPONSABLE.....                                                                          | 9  |
| 8. EVALUACIÓN Y DIAGNOSTICO.....                                                             | 10 |
| 8.1 Test de Percepción ¿Qué tanto conoces nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno?..... | 10 |
| 8.2 Reporte Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad.....                             | 13 |
| 8.3 Cronograma Código de Integridad y Buen Gobierno.....                                     | 15 |
| 8.4 Resultados FURAG 2020.....                                                               | 15 |
| 8.5 Evaluación y Diagnostico Subdirección de Talento Humano.....                             | 17 |
| 8.6 Conclusiones.....                                                                        | 21 |
| 9. PLAN DE TRABAJO.....                                                                      | 22 |
| 10. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....                                                           | 23 |
| 11. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN.....                                                       | 24 |
| 11.1 Alcance de la Estrategia de Implementación.....                                         | 24 |
| 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....                                   | 25 |
| 13. MECANISMOS DE RETROALIMENTACIÓN.....                                                     | 25 |
| 14. PRESUPUESTO.....                                                                         | 25 |
| 15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022.....                                                      | 26 |



## ÍNDICE DE GRÁFICAS

|                                                                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfica 1. ¿Conoces el Código de Integridad y Buen Gobierno?.....                                                                                 | 10 |
| Gráfica 2. Propósito del Código de Integridad y Buen Gobierno.....                                                                                | 11 |
| Gráfica 3. ¿Conoce los 3 valores adicionales que propuso la ANT?.....                                                                             | 11 |
| Gráfica 4. ¿Cuáles son los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno?.....                                                                 | 12 |
| Gráfica 5. ¿En la ANT se impulsan los valores?.....                                                                                               | 12 |
| Gráfica 6. Calificación Total Política de Integridad.....                                                                                         | 13 |
| Gráfica 7. Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad y buen gobierno.....                     | 14 |
| Gráfica 8. Promoción de la gestión del código de integridad y buen gobierno.....                                                                  | 14 |
| Gráfica 9. Resultados generales FURAG 2020.....                                                                                                   | 16 |
| Gráfica 10. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño FURAG 2020.....                                                                     | 16 |
| Gráfica 11. Test de Percepción: ¿Qué Tanto Conoces de Nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno?.....                                          | 17 |
| Gráfica 12. Actividad Selección del Servidor Integro: El Área Más Comprometida de la ANT.....                                                     | 18 |
| Gráfica 13. Actividad Selección del Servidor Integro: Representante del Valor del Mes, la Honestidad.....                                         | 18 |
| Gráfica 14. Juego de Memoria: Valor de la Vocación de Servicio.....                                                                               | 19 |
| Gráfica 15. Juego ¿Y la Otra Mitad? Valor Trabajo en Equipo.....                                                                                  | 19 |
| Gráfica 16. Interiorización Valores Código de Integridad y Buen Gobierno.....                                                                     | 20 |
| Gráfica 17. De las Sigüientes Actividades del Código de Integridad y Buen Gobierno, Cuáles le Gustaría que se Realizaran en la Vigencia 2022..... | 20 |





## 1. INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Tierras – ANT como máxima autoridad de tierras, tiene la misión de consolidar y mantener el ordenamiento social de la propiedad rural, para mejorar las condiciones de vida de la población. Para poder llevar a cabo esta misión, se ve enfrentada constantemente a diferentes retos y desafíos en consonancia con los constantes cambios del mundo actual y el permanente crecimiento y adelanto tecnológico, lo cual le demanda el desarrollo de estrategias que le permitan afrontarlos desde el contexto jurídico, técnico y humano.

En este sentido, concibiendo el Talento Humano como uno de los activos más importantes en la gestión pública y como parte del continuo compromiso de la administración por fortalecer su cultura e identidad organizacional, se hace necesario fortalecer una cultura basada en valores hacia los miembros que la integran, y de esta forma entregarle a la ciudadanía lo que espera y requiere.

Por este motivo, para la Agencia Nacional de Tierras, es importante que los valores que hacen parte del Código de Integridad y Buen Gobierno se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos y colaboradores, sin distinción de cargo o ubicación geográfica, así como a todas las entidades públicas, empresas, proveedores y partes interesadas, para hacerlas partícipes y promover buenas y transparentes prácticas en el ejercicio de nuestras funciones, con conciencia de la ética pública. Todo esto con base en los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.





## 2. MARCO CONCEPTUAL

La cultura organizacional se define como *“el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad”*.

1

Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal, ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución. Cualquiera que sea la forma de los códigos, en el fondo deben reunir dos requisitos: primero, potenciar o fomentar siempre los valores y actitudes positivas y, segundo, proporcionar un criterio sólido para poder adecuar la conducta de las personas al buen ejercicio de la función pública. De esta manera quien haya leído y asimilado un código conocerá lo que está bien y lo pondrá en práctica. Un código eficiente además de permitir identificar los vicios o antivalores sienta las bases o establece un procedimiento para evitarlos o erradicarlos. Por otra parte, el Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG-v2) es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo, resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad del servicio, según dispone el Decreto No. 1499 de 2017.<sup>2</sup>

El MIPG-v2 facilita que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad y establece como uno de los principios “Integridad y Confianza”, definiéndolo como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos.

Debe decirse también que el MIPG-v2 desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de “Integridad”, cuyos objetivos se orientan a *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”* (Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017). Así las cosas, el Código de Integridad y Buen Gobierno se convierten en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento

<sup>1</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005

<sup>2</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017





Humano del MIPG-v2, y a su vez el Plan de Gestión de Integridad de la Agencia Nacional de Tierras en la ruta a seguir para el fortalecimiento y apropiación de los valores de la entidad.

## 2.1 NUESTROS VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD ANT

### HONESTIDAD

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

### RESPECTO

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

### DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

### JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

### LIDERAZGO

Es la condición humana que permite motivar y promover a los equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la misión de la entidad.

### VOCACIÓN DE SERVICIO

Hace referencia al acto y a la consecuencia de servir. Actitud que está estrechamente vinculada a la predisposición de una persona para ayudar a los demás.

### TRABAJO EN EQUIPO

Aporto en mi equipo de trabajo lo mejor de mi conocimiento y experiencia en busca de un excelente resultado.



### 3. ANTECEDENTES

La formulación del plan de gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno ANT 2022 tiene como base todas las actividades realizadas desde el año 2018, año en cual se implementa este documento guía en materia de ética y valores institucionales.

Posterior a ello, la Agencia Nacional de Tierras a través de la Subdirección de Talento Humano, ha venido realizando actividades de apropiación y afianzamiento de dichos valores.

Durante la vigencia 2021 se llevaron a cabo actividades participativas tales como la elección de los Servidores Íntegros representantes del valor del mes, actividades para afianzar y resaltar los valores institucionales. Así como actividades de integración y espacios de participación para los colaboradores de la entidad como la elección del área más comprometida, o la creación de videos interactivos que tenían como tema principal el valor del mes.

Para la formulación del plan de gestión código de integridad 2022, se toma como base los resultados de la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, la cual fue enviada a partir del 22 de diciembre de 2021 a todos los colaboradores de la entidad a través del correo electrónico de la Subdirección de Talento Humano. Se evidenció la participación de 136 colaboradores quienes respondieron esta encuesta y autorizaron el uso de la información suministrada.

Adicionalmente, se toman como referencia los resultados del reporte de Autodiagnóstico Código de Integridad 2021, herramienta dispuesta con el DAFP, y los resultados de la Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG. Cabe aclarar que, dado que los resultados de la vigencia 2021 son reportados en el 2022, por tanto, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2010.



#### 4. MARCO NORMATIVO

El Código de Integridad y Buen Gobierno se encuentra alineado con las directrices establecidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto No. 1499 de 2017) en su política de Gestión y Desempeño de Integridad, donde indica que la dimensión de Talento Humano apuesta por la integridad en la Gestión Pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos para agregar valor, y busca garantizar los derechos y respuestas a las necesidades de los ciudadanos.

Adicionalmente, debe tener en cuenta lo dispuesto por las siguientes normas:

- Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1437 de 2011, Código Único Disciplinario. Artículo 35: Prohibiciones.
- Ley 1474 de 2011, Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto No. 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 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.





## 5. OBJETIVO

Orientar las actuaciones de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Tierras a través del Código de Integridad y Buen Gobierno, para desarrollar su gestión diaria hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y Visión de la Entidad, en el marco de una cultura de honestidad, integridad y transparencia.

## 6. ALCANCE

Los valores, políticas éticas y lineamientos del Código de Integridad y Buen Gobierno, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras en sus actuaciones, y serán promovidos de manera especial por el Equipo Directivo de la Agencia y demás particulares que ejerzan funciones públicas o sean delegados para desarrollar las mismas, con el propósito de consolidarlos en nuestra cultura organizacional.

## 7. RESPONSABLE

La Secretaría General a través de la Subdirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del presente plan.



## 8. EVALUACIÓN Y DIAGNOSTICO

Para la formulación del Plan de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno 2021, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

### 8.1. Test de Percepción ¿Qué tanto conoces nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno?:

El objetivo principal del Test de percepción es conocer la apreciación que tienen los colaboradores de la ANT frente al Código de Integridad y Buen Gobierno. Se construyó una encuesta con el fin de validar el nivel de conocimiento y apropiación del Código de los colaboradores de la ANT. Las preguntas que se formularon tienen un propósito claro y que es arrojar información valiosa acerca del conocimiento, percepción y aplicación que tienen los trabajadores de la entidad del código. El Test contiene de 20 preguntas de las cuales 16 fueron en modalidad de opción múltiple y 4 preguntas abiertas, fue creado con el aplicativo Microsoft Forms. El cuestionario se realizó en un lapso de tiempo desde el 17 de marzo hasta el 29 del mismo.

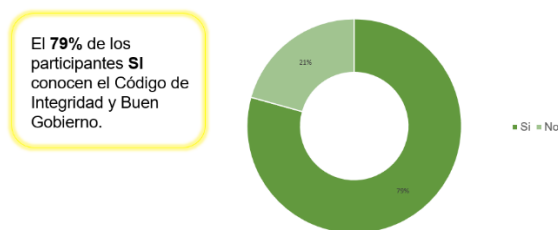
Las dimensiones de análisis que contiene el Test de Percepción son las siguientes:

- Nivel de conocimiento del Código de Integridad y Buen Gobierno.
- Nivel de conocimiento de los Valores Institucionales determinados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Nivel de conocimiento de los Valores Institucionales propuestos por la Agencia Nacional de Tierras.
- Nivel de apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno como servidores públicos.

Los resultados obtenidos del Test de Percepción fueron efectivos por el nivel de conocimiento frente al Código de Integridad y Buen Gobierno el cual nos muestra un porcentaje del 79%, ya que dicho porcentaje hace referencia al número de participantes que Si conocen el código de integridad.

#### 8.1.1 Gráfica 1.

### ¿CONOCES EL CÓDIGO DE INTEGRIIDAD Y BUEN GOBIERNO?



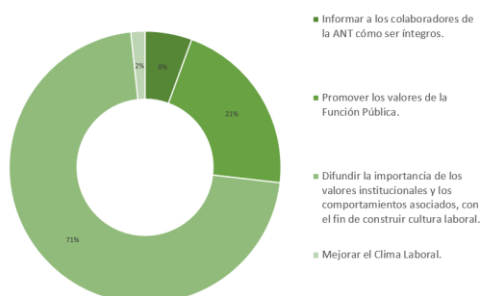
Fuente: Resultados Test de Percepción: ¿Qué tanto conoces nuestro código de integridad y buen gobierno? 2021



El nivel de apropiación del código de integridad y buen gobierno dentro de la Agencia también arrojó un resultado positivo, porque el 71% de los participantes identificó de manera correcta el propósito principal del Código de Integridad y Buen Gobierno, el cual es: “Difundir la importancia de los valores institucionales y los comportamientos asociados, con el fin de construir cultura laboral.”

### 8.1.2 Gráfica 2.

#### PROPÓSITO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO



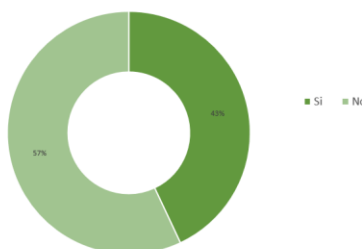
Fuente: Resultados Test de Percepción: ¿Qué tanto conoces nuestro código de integridad y buen gobierno? 2021

Se evidencia el sentido de pertinencia en un número importante de participantes de esta actividad, quienes conocen los Valores Institucionales y hacen parte del mecanismo del Código de Integridad y Buen Gobierno, se resaltan competencias significativas como liderazgo, vocación de servicio y trabajo en equipo.

### 8.1.3 Gráfica 3.

#### ¿CONOCE LOS 3 VALORES ADICIONALES QUE PROPUSO LA ANT ?

La **mayoría ( 57%)** de los colaboradores conocen los valores. Teniendo en cuenta que algunos son determinados por el DAFP y otros son un aporte de la ANT.



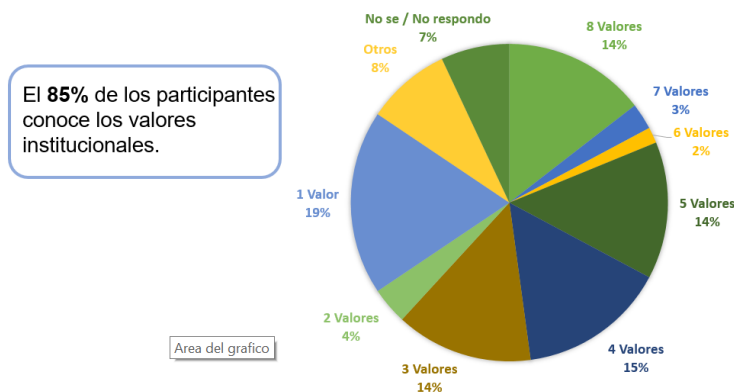
Fuente: Resultados Test de Percepción: ¿Qué tanto conoces nuestro código de integridad y buen gobierno? 2021



Con respecto al nivel de conocimiento de los valores que hacen parte del Código de Integridad y Buen Gobierno los resultados también fueron favorables, ya que el 85% de quienes hicieron parte de la actividad conoce cuales son los valores del código, además, su percepción acerca de cómo se impulsan los valores institucionales en la entidad también resulto en un balance positivo.

#### 8.1.4 Gráfica 4.

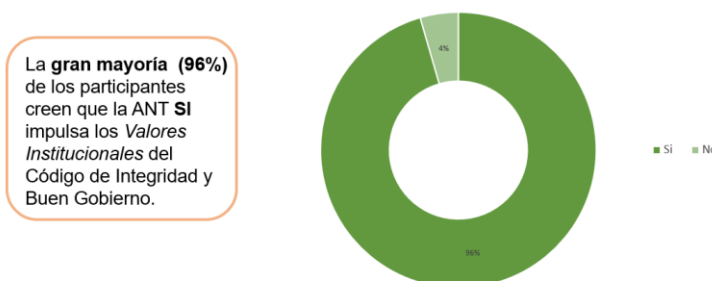
### ¿CUÁLES SON LOS VALORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO?



Fuente: Resultados Test de Percepción: ¿Qué tanto conoces nuestro código de integridad y buen gobierno? 2021

#### 8.1.5 Gráfica 5.

### ¿EN LA ANT SE IMPULSAN LOS VALORES?



Fuente: Resultados Test de Percepción: ¿Qué tanto conoces nuestro código de integridad y buen gobierno? 2021



## 8.2 Reporte Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad:

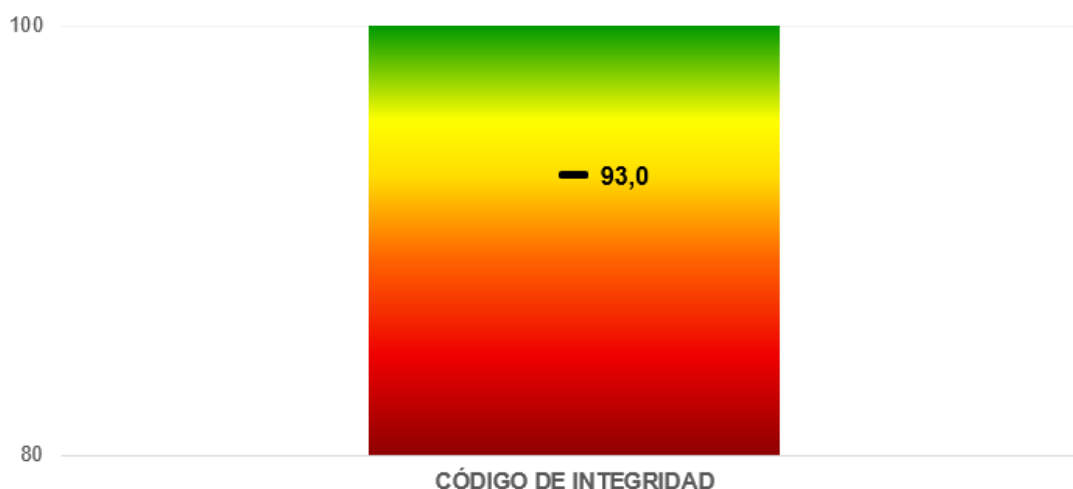
Los resultados que se muestran a continuación corresponden al seguimiento y cumplimiento de las actividades establecidas en el cronograma de trabajo del Plan de Gestión Código de Integridad y Buen Gobierno vigencia 2021.

La Subdirección de Talento Humano mediante el Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, realizó el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2021, en los componentes de: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad y Promoción de la gestión del Código de Integridad.

A continuación, se detalla los resultados obtenidos con corte a diciembre de la vigencia 2021:

### 8.2.1 Gráfica 6

Calificación Total Política de Integridad

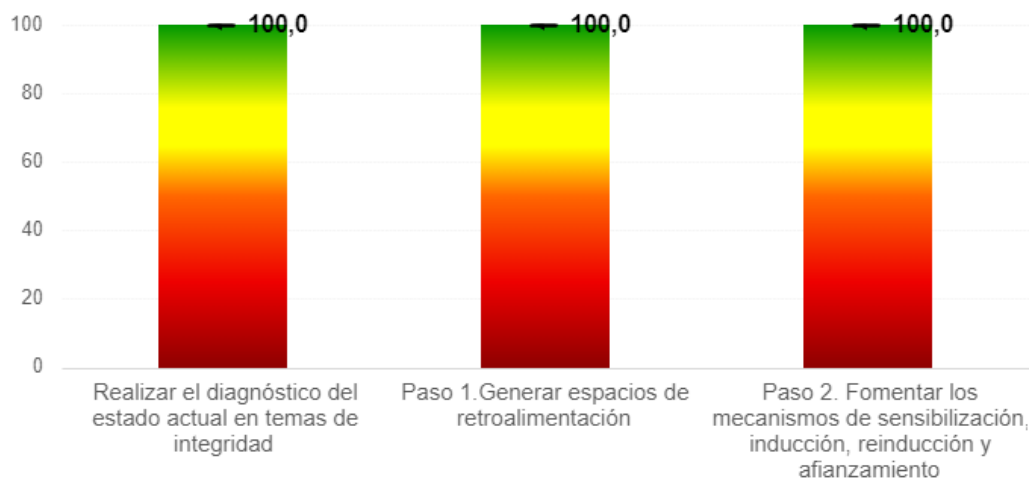


Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano. 2021



### 8.2.2 Gráfica 7

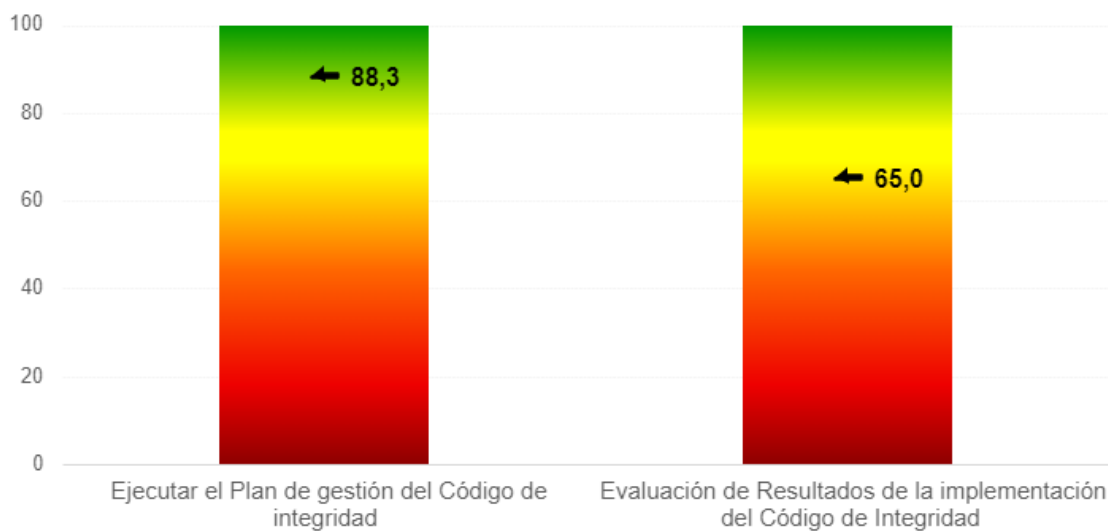
#### Condiciones Institucionales Idóneas para la Implementación y Gestión de Integridad



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano 2021.

### 8.2.3 Gráfica 8

#### Promoción de la Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano 2021



Haciendo referencia a las gráficas 6, 7 y 8 se puede observar que la calificación general de la gestión del código de integridad y buen gobierno a la fecha (diciembre 2021) es de 88,3 %. Dicho resultado se obtuvo con un 93 % con 21 actividades desarrolladas.

### 8.3 Cronograma Código de Integridad y Buen Gobierno

|  |       | PLAN DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2021 |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |                         | 100%       |                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|-------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ACTIVIDADES PROPUESTAS                                                            | ENERO | FEBRERO                                                   | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE | Actividades programadas | Ejecutadas | Observaciones                                                                                                                                                         |
| Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción              | 1     |                                                           |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 1                       | 1          | El Curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción se realizó por medio de la revisión de los valores se realizó de acuerdo a los resultados del Test |
| Test Percepción "Que tanto conoces nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno"  |       | 1                                                         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 1                       | 1          | El Test de Percepción se realizó por medio de la revisión de los valores se realizó de acuerdo a los resultados del Test                                              |
| Revisión Valores y Adopción Resolución Código de Integridad                       |       |                                                           | 1     |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 1                       | 1          | El Test de Percepción se realizó por medio de la revisión de los valores se realizó de acuerdo a los resultados del Test                                              |
| Socialización Código de Integridad y Buen Gobierno                                |       |                                                           |       | 1     |      |       |       |        |            |         |           |           | 1                       | 1          | El Test de Percepción se realizó por medio de la revisión de los valores se realizó de acuerdo a los resultados del Test                                              |
| Selección Servidor Integro "Representante del Valor"                              |       |                                                           |       | 1     | 1    | 1     | 1     | 1      | 1          | 1       | 1         |           | 8                       | 8          | El Test de Percepción se realizó por medio de la revisión de los valores se realizó de acuerdo a los resultados del Test                                              |
| Actividad Valores "Día del Servidor Público" Reconocimiento Servidores Integros   |       |                                                           |       |       |      | 1     |       |        |            |         |           |           | 1                       | 1          | El Test de Percepción se realizó por medio de la revisión de los valores se realizó de acuerdo a los resultados del Test                                              |
| Interiorización Valor del Mes                                                     |       |                                                           | 1     | 1     | 1    | 1     | 1     | 1      | 1          | 1       | 1         |           | 8                       | 8          | El Test de Percepción se realizó por medio de la revisión de los valores se realizó de acuerdo a los resultados del Test                                              |
| Evaluación Y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021               |       |                                                           |       |       |      |       |       |        |            |         |           | 1         | 1                       | 1          | El Test de Percepción se realizó por medio de la revisión de los valores se realizó de acuerdo a los resultados del Test                                              |
| Inducción Nuevos Servidores (Divulgación Código de Integridad)                    |       |                                                           |       |       |      |       |       |        |            |         |           | 1         | 1                       | 1          | El Test de Percepción se realizó por medio de la revisión de los valores se realizó de acuerdo a los resultados del Test                                              |
| Reconocimiento Servidores Integros - Cierre de Gestión - Reinducción              |       |                                                           |       |       |      |       |       |        |            |         |           | 1         | 1                       | 1          | El Test de Percepción se realizó por medio de la revisión de los valores se realizó de acuerdo a los resultados del Test                                              |
|                                                                                   | 0%    | 0%                                                        | 0%    | 0%    | 0%   | 0%    | 0%    | 0%     | 0%         | 0%      | 0%        | 0%        | 24                      | 24         |                                                                                                                                                                       |
|                                                                                   | 0     | 1                                                         | 3     | 3     | 2    | 3     | 2     | 2      | 2          | 2       | 2         | 3         |                         |            |                                                                                                                                                                       |
|                                                                                   | 0%    | 4%                                                        | 17%   | 29%   | 38%  | 50%   | 58%   | 67%    | 75%        | 83%     | 92%       | 104%      |                         |            |                                                                                                                                                                       |

Fuente: Subdirección de Talento Humano ANT

De acuerdo con el cronograma de actividades del código de integridad se puede evidenciar que a diciembre del 2021 se cumplió con el 100% de este. Teniendo en cuenta el cronograma de la vigencia 2020 que tuvo un resultado de un 80% a la misma fecha, el porcentaje indicado para el 2021 es favorecedor ya que se desarrollaron todas las actividades que correspondían según lo planificado.

### 8.4 Resultados FURAG 2020

En el mes de mayo 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP socializó los resultados obtenidos de la Medición del Desempeño Institucional FURAG 2020, con las diferentes entidades del orden nacional y territorial, a continuación, se presenta el detalle de los resultados obtenidos en relación con las Políticas a cargo de la Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras.

A continuación, se verán los resultados generales y el índice de las dimensiones de gestión y desempeño



### 8.4.1 Gráfica 9



Fuente: Resultados FURAG ANT 2020

### 8.4.2 Gráfica 10



Fuente: Resultados FURAG ANT 2020

Con respecto a la gráfica 9 los resultados del Formulario Único Reporte de Avances de Gestión FURAG 2020, el índice de desempeño institucional fue de 76.5, lo que la ubica por encima del promedio del Sector Agricultura y Desarrollo Rural con 73.9. En cuanto a la gráfica 10, donde se representan los índices de las dimensiones de gestión y desempeño, en primer lugar, se encuentra la gestión de Talento Humano con un porcentaje de 86.2 % que corresponde al puntaje máximo obtenido por el grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, y que además supera el porcentaje de la vigencia 2019 con una ponderación del 82,6 %.

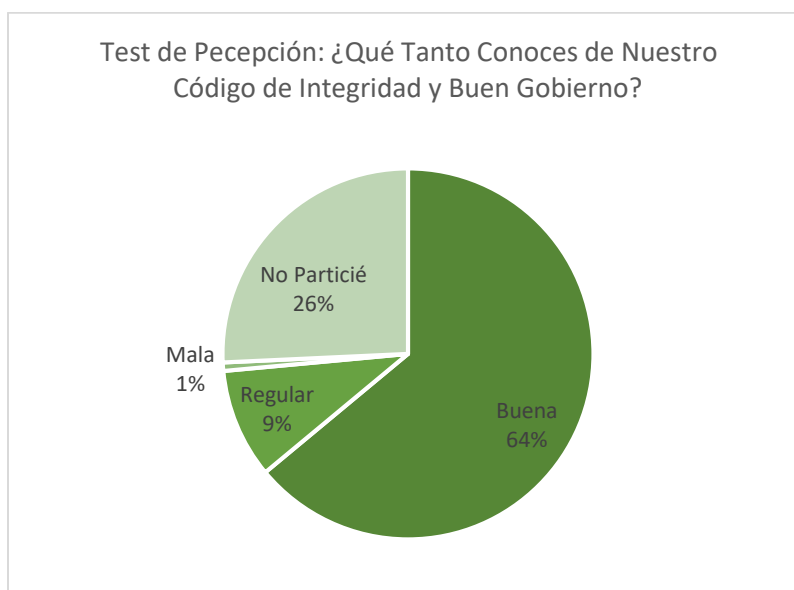


## 8.5 Evaluación y Diagnostico Subdirección de Talento Humano

Esta encuesta se realizó en el mes de diciembre de 2021, en la cual los resultados que arrojó indican que el nivel de satisfacción de las actividades que se realizaron relacionadas con el Código de Integridad y Buen Gobierno fueron positivas. Además, el porcentaje de los colaboradores que no participaron en dichas actividades es inferior al porcentaje de aquellos trabajadores que si participaron.

Por otro lado, dentro de las actividades propuestas para la vigencia 2022, la Actualización del Código de Integridad y Buen Gobierno fue la que más eligieron los participantes. Esto y lo relacionado en el párrafo anterior se puede evidenciar en las gráficas 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17.

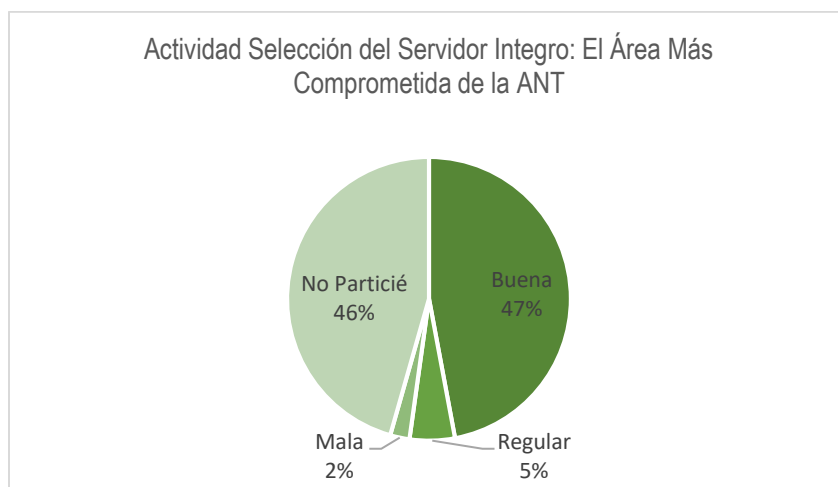
### 8.5.1 Gráfica 11



Fuente: Encuesta Diagnostico Gestión STH 2021

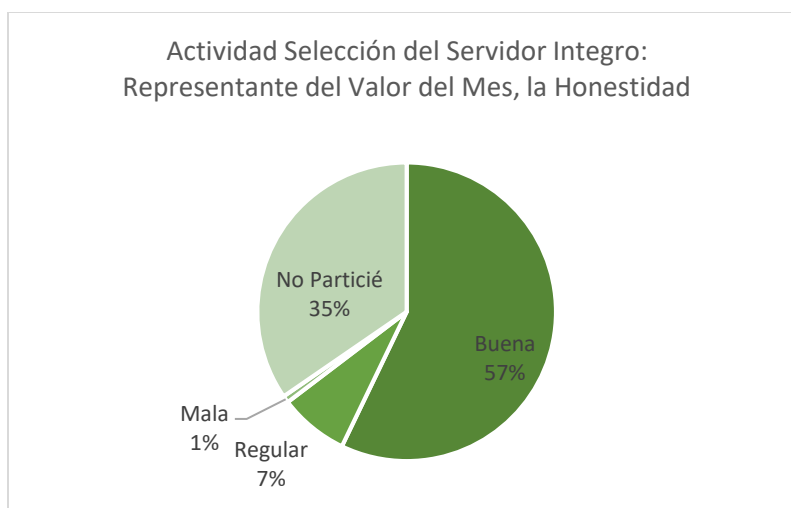


### 8.5.2 Gráfica 12



Fuente: Encuesta Diagnostico Gestión STH 2021

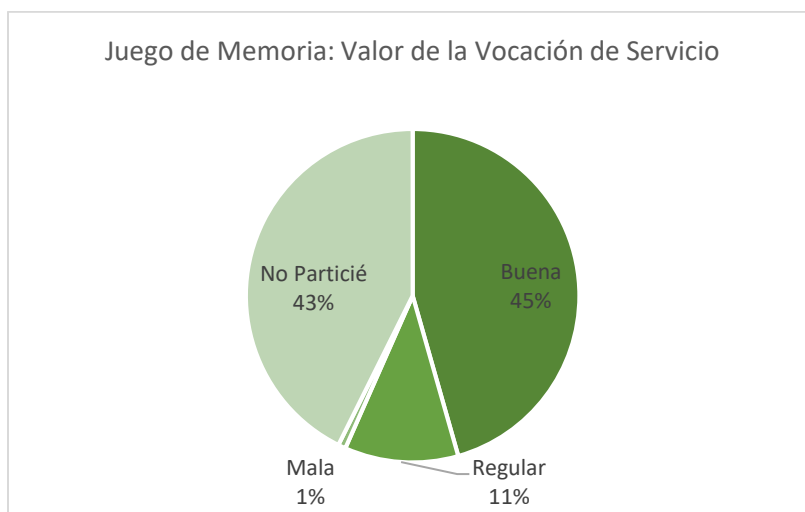
### 8.5.3 Gráfica 13



Fuente: Encuesta Diagnostico Gestión STH 2021



#### 8.5.4 Gráfica 14



Fuente: Encuesta Diagnostico Gestión STH 2021

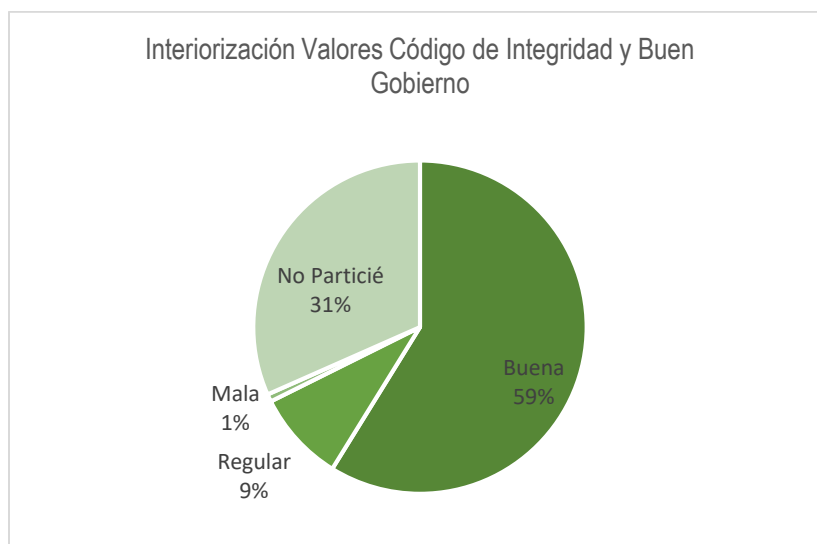
#### 8.5.5 Gráfica 15



Fuente: Encuesta Diagnostico Gestión STH 2021

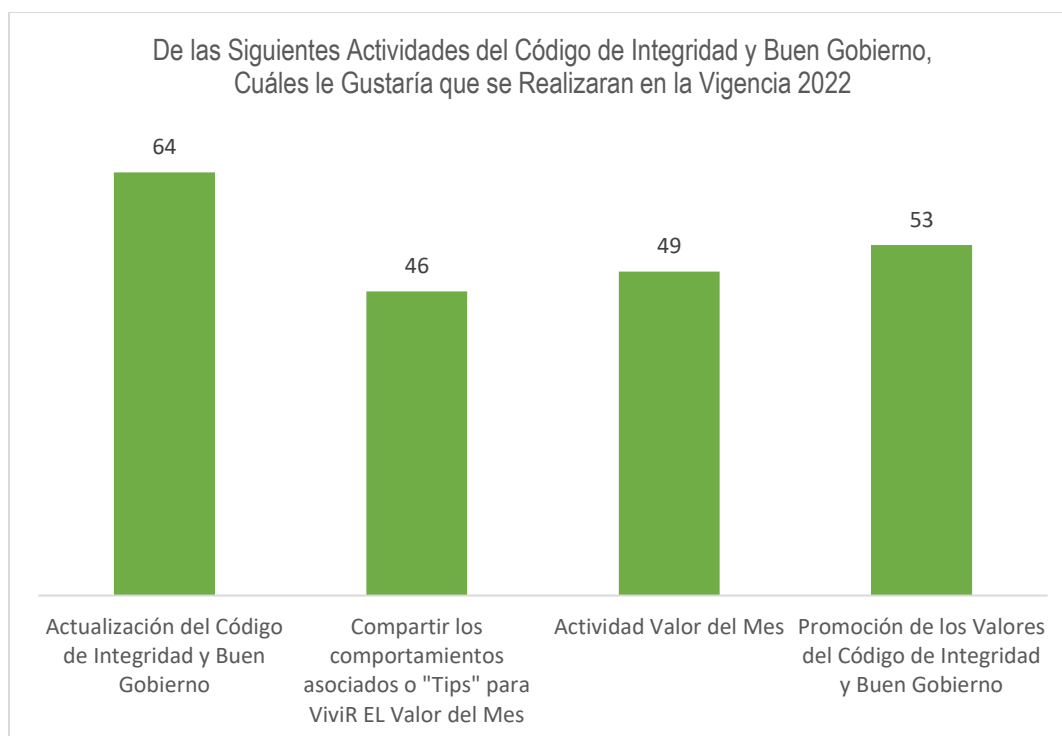


### 8.5.6 Gráfica 16



Fuente: Encuesta Diagnostico Gestión STH 2021

### 8.5.7 Gráfica 17



Fuente: Encuesta Diagnostico Gestión STH 2021



## 8.6 Conclusiones

En base a los resultados representados en el punto anterior, se puede evidenciar que gracias a las acciones adelantadas y a las estrategias utilizadas para cumplir con el plan de acción del código de integridad y buen gobierno vigencia 2021, se logrará un cumplimiento del 100%, con respecto a la vigencia del año pasado en la cual se logró un porcentaje de ejecución del 98,3%. A la fecha (noviembre 2021) se han desarrollado 21 de las 24 actividades a realizar según el cronograma de la presente vigencia, lo cual corresponde a un 92%. Lo cual indica que se han fortalecido las estrategias para desarrollar todas las actividades planificadas del código de integridad y buen gobierno en el tiempo correspondiente.

Por consiguiente, se puede observar una mejoría en la interiorización y divulgación de los valores institucionales del código de integridad y buen gobierno. Teniendo de la mano las herramientas de comunicación, las actividades que se adecuaron a la virtualidad gracias a la nueva realidad del teletrabajo, y a la motivación y compromiso que se encontró por parte de los colaboradores de la agencia.

Cabe resaltar la importancia de las actividades desarrolladas de manera virtual, ya que gracias a esta nueva modalidad se dio un mayor alcance a nivel de conocimientos y apropiación del código de integridad a los colaboradores de la agencia, sobre todo aquellos que hacen parte de las UGT o PAT.

Gracias al mayor alcance que se dio en la vigencia 2021 del código de integridad, es importante seguir con las estrategias y actividades que tengan en cuenta la participación de todos los colaboradores de la agencia. Porque al tener mayor conocimiento e interiorización de los valores institucionales se fomenta el hábito de utilizarlos diariamente en la vida laboral y personal. Por ello se incluirá la participación de todos a la hora de actualizar el código de integridad y buen gobierno.

También se recomienda realizar la socialización de los resultados de las actividades llevadas a cabo durante la vigencia 2021, así se tendrán presentes los resultados favorables y los puntos a mejorar en la ejecución de los procesos de la vigencia 2022.



## 9. PLAN DE TRABAJO

Para dar cumplimiento al objetivo planteado de mantener y fortalecer los valores institucionales en la entidad, se ha estructurado el siguiente plan de trabajo con el fin de continuar con el fortalecimiento de una cultura íntegra, honesta y transparente.

Dentro del plan de trabajo se tienen contempladas las siguientes estrategias las cuales se encuentran en el punto 12 del presente documento “*Cronograma de Actividades 2022*”:

- Actualización del documento del Código de Integridad y Buen Gobierno. Esta actividad se realizará teniendo en cuenta los aportes de los colaboradores de la entidad, abriendo espacios donde estos puedan compartir su opinión, sugerencias y recomendaciones. En este espacio se compartirán las actividades que se realizaron en la vigencia 2021 con el fin de conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores de la agencia frente a lo que se trabajó en dicha vigencia y de esta manera consolidar una propuesta actualizada.
- Publicación y divulgación del nuevo documento del Código de Integridad y Buen Gobierno.
- Se realizará la revisión del Código de Integridad y Buen Gobierno actualizado con el fin de elaborar la Resolución de la adopción del Código de Integridad y posterior publicación en el DAFP.
- Se adelantará la socialización del nuevo documento del Código de Integridad y Buen Gobierno: La Subdirección de Talento Humano realizará un encuentro interactivo con el fin de dar a conocer el contenido del código y su ruta de ubicación en la Intranet de la Entidad.
- Día Nacional del Servidor Público: Esta actividad estará enfocada a promover y reforzar los valores institucionales y celebrar la importancia de la labor de los servidores públicos.
- Valor del mes: Actividad en donde se resalte la importancia de cada valor.
- Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022: En el mes de diciembre se aplicará esta evaluación, con el fin de conocer el nivel de participación y satisfacción de las actividades realizadas.
- Inducción Nuevos Servidores (Divulgación Código de Integridad): A través de la plataforma virtual Moodle se realizará la inducción a los nuevos funcionarios de la Entidad.
- Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción: Se programará a los nuevos servidores públicos de la entidad en este curso promovido por el DAFP y se hará seguimiento a quienes no lo hayan hecho en la vigencia anterior.





## 10. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Las responsabilidades y roles se encuentran definidos en el Código de Integridad y Buen Gobierno de la siguiente manera:

- **Subdirección de Talento Humano - Líder Código de Integridad y Buen Gobierno**

**Responsabilidades:**

- Proponer e implementar las estrategias y actividades para la difusión, apropiación y práctica de los valores contenidos en el Código de Integridad y Buen Gobierno en los funcionarios, colaboradores y equipos de trabajo.
- Realizar los ajustes o actualizaciones del Código de Integridad y de Buen Gobierno cuando la situación así lo amerite.
- Realizar la medición del impacto de las estrategias contenidas en el Plan de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno 2021.
- Presentar el informe de la gestión realizada.

- **Funcionarios y Colaboradores ANT – Participantes Actividades Código de Integridad y Buen Gobierno**

El rol de los colaboradores de la ANT será el ser partícipes en la construcción, implementación y ejecución de las actividades del Código para contribuir significativamente en la consecución de los objetivos institucionales en beneficio de toda la sociedad.



## 11. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

Para lograr la interiorización del Código de Integridad y Buen Gobierno en los servidores públicos de la Agencia Nacional de Tierras, nos apoyaremos en las siguientes estrategias:

- Se preparará con antelación las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.
- Se realizará la divulgación de las actividades del Código de integridad por distintos canales con los que cuenta la entidad.
- Se implementarán las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales (siempre y cuando las condiciones de la pandemia lo permitan), y virtuales para dicho aprendizaje.
- Se propiciarán espacios 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.
- Se analizarán las actividades ejecutadas, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación, con el fin de realizar los ajustes a que haya lugar.
- Se documentarán las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad, de manera que sirva como insumo para los planes de gestión del Código en las siguientes vigencias.
- Se utilizarán los canales y medios de los que dispone la entidad como son:
  - Reuniones presenciales por equipos (en la medida en la que las condiciones de pandemia lo permitan).
  - Correos electrónicos
  - Intranet de la entidad
  - Microsoft Teams para el desarrollo de capacitaciones y reuniones virtuales
  - Plataforma Moodle para el desarrollo de la inducción a nuevos funcionarios
  - Bienestar Integral: Dentro de las actividades de bienestar se incluirán aspectos y temáticas orientadas a la promulgación de los valores institucionales.

### 11.1 Alcance de la Estrategia de Implementación

A través de la implementación de las actividades indicadas anteriormente, se pretende llevar las temáticas del Código de Integridad y Buen Gobierno a todos los colaboradores que hacen parte de la Agencia Nacional de Tierras, no solo en su rol laboral y profesional, sino también personal y familiar.



## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

La evaluación de los resultados de la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno es un mecanismo de medición para identificar el grado de apropiación de los valores al interior de la entidad.

Esta se realizará a través de:

- Actualización documento del Código de Integridad y Buen Gobierno. (Contando con la participación de los colaboradores de la ANT).
- Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el desarrollo del Talento Humano: Medición que permite identificar en qué estado se encuentra la implementación del Código, se llevará a cabo al final de la vigencia 2022.
- Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad: Al final de la vigencia 2022 se reportará toda la gestión realizada por la Subdirección de Talento Humano en la herramienta dispuesta por el DAFP.
- Los resultados de la ejecución del Plan de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno 2022, quedarán incluidos en el informe final del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2022.

## 13. MECANISMOS DE RETROALIMENTACIÓN

Como se indica en el ítem de seguimiento y evaluación del Código de Integridad y Buen Gobierno, se realizará la actualización del documento que contiene el Código de Integridad y Buen Gobierno. Esta actividad dispondrá de un espacio para conocer las percepciones sobre los valores institucionales y sus comportamientos asociados ("Lo que debo hacer" y "Lo que no debo hacer"), así como también recibir sugerencias y recomendaciones acerca de que debe tener un servidor público para que sea confiable y aporte positivamente al propósito de la agencia y a la sociedad colombiana.

De igual manera al finalizar las actividades propuestas en el Cronograma de Trabajo, se realizarán evaluaciones para conocer el nivel de satisfacción y efectividad sobre dichas actividades.

## 14. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del presente plan se hará uso de las herramientas tecnológicas disponibles en la Entidad. Así mismo, en caso de requerirse recursos financieros, serán tramitados por la Subdirección de Talento Humano ante la Secretaría General.





## 15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022

PLAN DE GESTIÓN  
CÓDIGO DE  
INTEGRIDAD Y BUEN  
GOBIERNO 2022

0%

| ACTIVIDADES PROPUESTAS                                                                              | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE | Actividades programadas | Ejecutadas | Observaciones |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|-------------------------|------------|---------------|
| Revisión Nuevo Documento del Código de Integridad y Adopción Resolución el DAFP                     |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 1                       | 0          |               |
| Actualización del Documento del Código de Integridad y Buen Gobierno (Actividad interactiva)        |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 1                       | 0          |               |
| Publicación y Divulgación del Nuevo Documento del Código de Integridad                              |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 1                       | 0          |               |
| Socialización del Código de Integridad y Buen Gobierno (Compartir Ruta de Ubicación en la Intranet) |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 1                       | 0          |               |
| Interiorización Valor del Mes                                                                       |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 8                       | 0          |               |
| Curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción                                        |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 2                       |            |               |
| Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022                                 |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 1                       | 0          |               |
| Seguimiento Inducción Nuevos Servidores (Divulgación Código de Integridad)                          |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 1                       | 0          |               |
| Reconocimiento Servidores Íntegros "Cierre de Gestión"                                              |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 1                       | 0          |               |
|                                                                                                     |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | 17                      | 0          |               |

0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0%

0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0

0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0%

Fuente: Subdirección de Talento Humano ANT.



El campo  
es de todos

Minagricultura

**Aprobó:** Raúl Alberto Badillo Espitia, Secretario General  
**Revisó:** Laura Ximena Buitrago Pataquiva, Contratista Secretaría General  
**Revisó:** Holman Antonio Coronado Peña, Subdirector de Talento Humano (E)  
**Proyectó:** María Teresa Navarro Lorduy, Contratista Subdirección de Talento Humano



Calle 43 No.57-41 Bogotá, Colombia  
Sede Servicio al Ciudadano  
Cra 13 No. 54-55 Piso 1, Torre SH, Bogotá  
Línea de atención en Bogotá  
(+57 1) 5185858, opción 0

 /agencianacionaldetierras

 /agenciatierrez

 /AgenciaTierras

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