

PLAN DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO



SUBDIRECCIÓN DE TALENTO

HUMANO - 2021



El campo
es de todos

Minagricultura



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO CONCEPTUAL	4
3. ANTECEDENTES	6
4. MARCO NORMATIVO	7
5. OBJETIVO.....	8
6. ALCANCE	8
7. RESPONSABLE	8
8. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO	9
9. PLAN DE TRABAJO	15
10. ROLES Y RESPONSABILIDADES	16
11. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN.....	16
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	18
13. MECANISMOS DE RETROALIMENTACIÓN.....	18
14. PRESUPUESTO	18
15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021	19



ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Participación Actividades Plan de Bienestar 2020	9
Gráfica 2. Preferencia Continuidad Actividades de Bienestar Vigencia 2021	10
Gráfica 3. Reporte Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad MIPG FURAG 2020	11
Gráfica 4. Reporte Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad MIPG FURAG 2020	11
Gráfica 5. Ejecución Plan y Evaluación Gestión e Implementación Código de Integridad	12
Gráfica 6. Resultados Generales FURAG 2019	13
Gráfica 7. Índices Dimensiones de Gestión y Desempeño	13



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 2017.²

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 convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento 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

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

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



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 2021 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 2020 se llevaron a cabo actividades participativas tales como la elección de los Gestores de Integridad, Talleres de Vocación de Servicio, Liderazgo, Justicia, Diligencia y Respeto. Así mismo se realizaron actividades lúdicas como el Reto Código de Integridad.

Para la formulación del presente plan se toma como base los resultados de la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, la cual fue enviada desde el 5 hasta el 15 de enero de 2021, a través del correo electrónico de Talento Humano a todos los colaboradores de la entidad. En total se contó con la participación de 149 colaboradores que respondieron dicha encuesta y autorizaron el uso de la información suministrada.

Adicionalmente, se toman como referencia los resultados del reporte de Autodiagnóstico Código de Integridad 2020, 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 2020 son reportados en el mes de febrero 2021, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2019.



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.



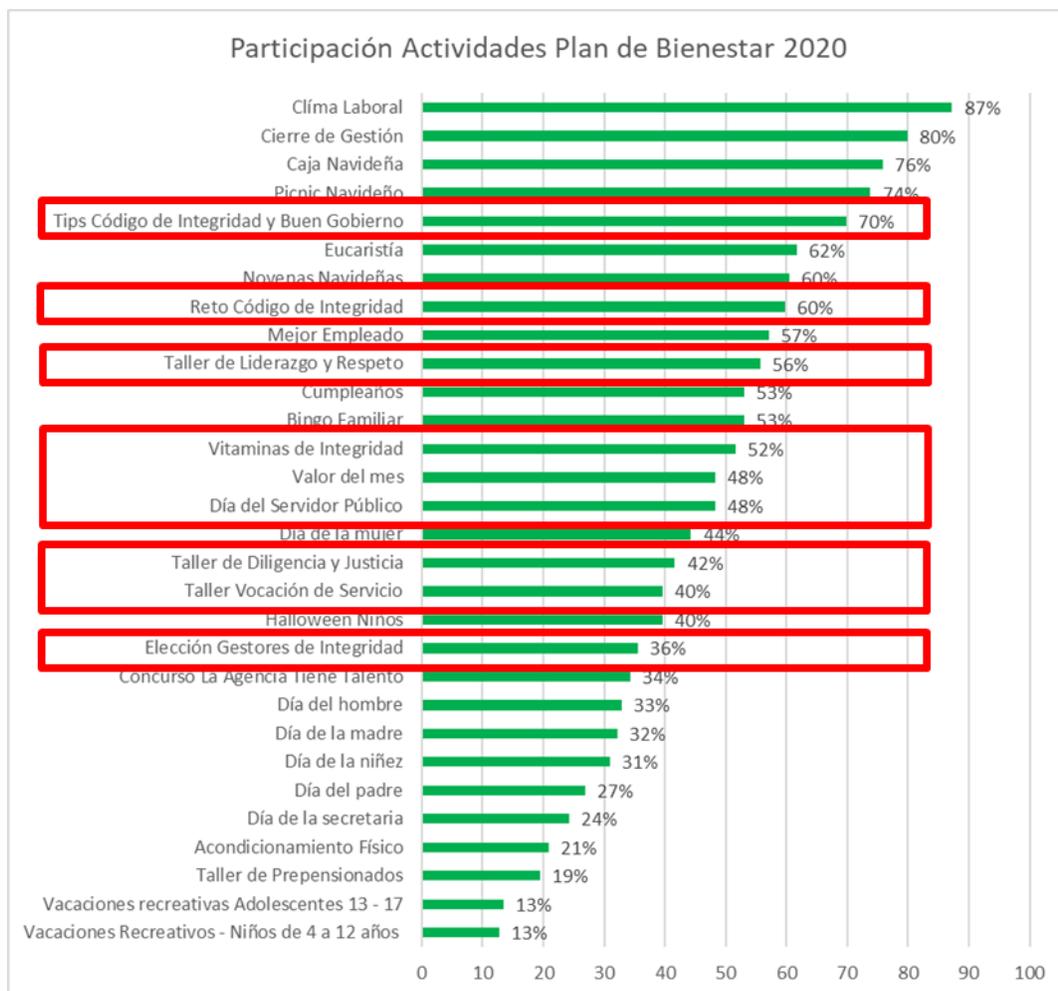
8. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

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

8.1. Evaluación y diagnóstico de necesidades para el desarrollo del talento humano – 2020

Esta encuesta se realizó entre el 5 y 15 de enero de 2021. Este instrumento tiene como objetivo evaluar el nivel de satisfacción en los colaboradores de la Entidad frente a las actividades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrolladas por la Subdirección de Talento Humano durante el 2020. Así mismo, establecer las necesidades y/o preferencias para la vigencia 2021.

8.1.1. Gráfica 1.

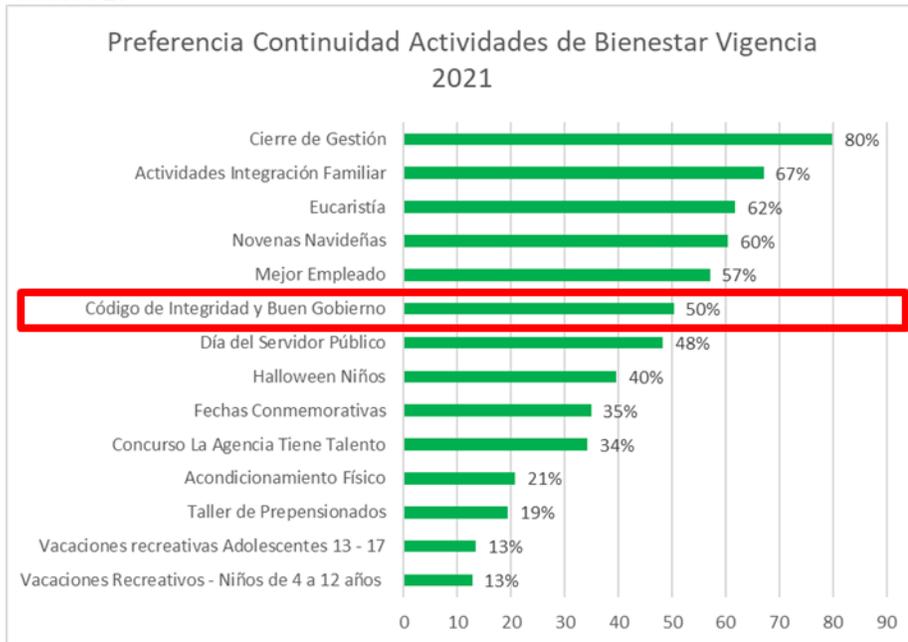


Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020.

En la anterior gráfica se puede observar el porcentaje de participación de las actividades relacionadas con el Código de Integridad y Buen Gobierno que se llevaron a cabo durante la vigencia 2020.



8.1.2. Gráfica 2.



Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020

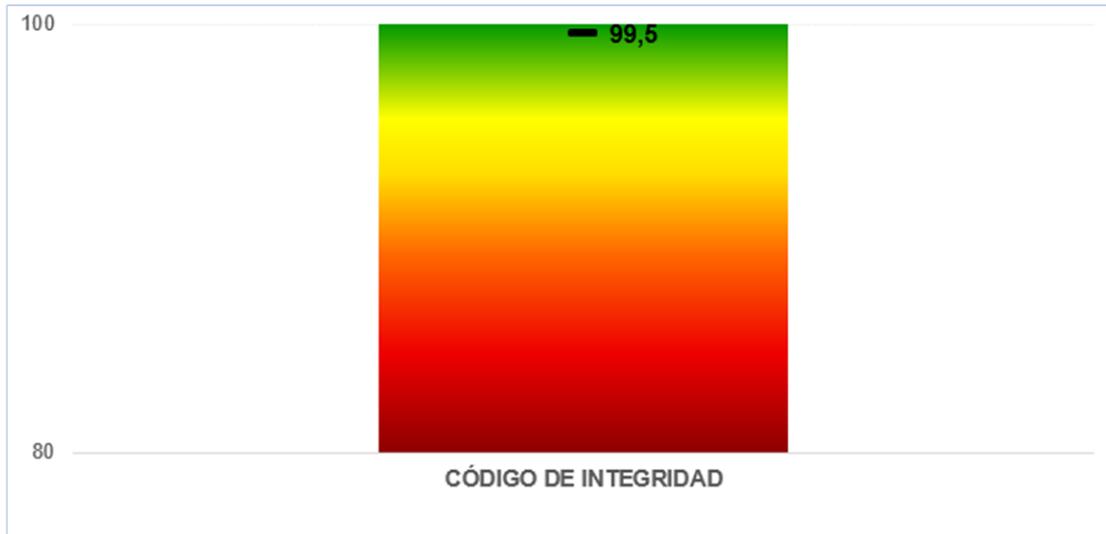
En la gráfica No 2 se puede observar los intereses de los colaboradores de la Entidad respecto a las actividades que prefieren se continúen implementando durante la vigencia 2021. Así las cosas, se observa que el 50% de los encuestados considera relevante desarrollar actividades relacionadas con el Código de Integridad y Buen Gobierno.



8.2. Reporte Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad

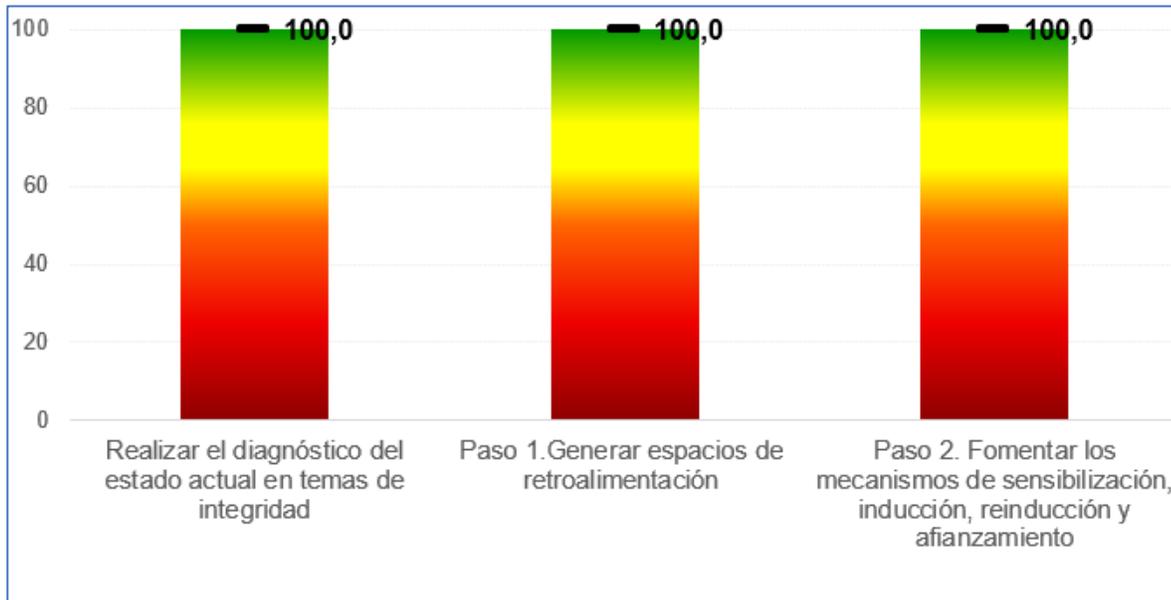
Los resultados que se muestran a continuación corresponden al seguimiento y cumplimiento de las actividades establecidas en el cronograma de trabajo del Plan de Gestión Código de Integridad y Buen Gobierno vigencia 2020:

8.2.1. Gráfica 3.



Fuente: Resultados MIPG, FURAG 2020

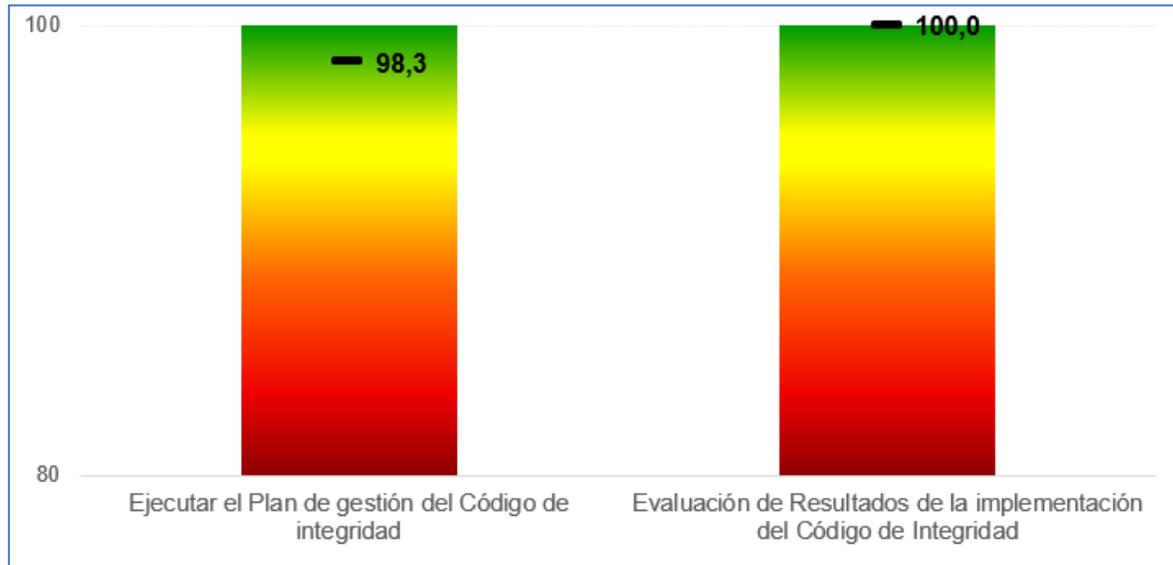
8.2.2. Gráfica 4.



Fuente: Resultados MIPG, FURAG 2020



8.2.3. Gráfica 5.



Fuente: Resultados MIPG, FURAG 2020

De acuerdo con las gráficas 3, 4 y 5, se observa que la calificación general de la gestión adelantada es de 98.3 /100. Este resultado se logró con la ejecución del plan de trabajo del Código en un 80%, correspondiente a 20 actividades realizadas.

ACTIVIDADES PROPUESTAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Actividades programadas	Ejecutadas	Observaciones
	Campaña "Sé un Gestor de Integridad"					1								1	
Elección Gestores de Integridad						1							1	1	
Capacitación Gestores de Integridad								1					1	1	
Taller Vocación de Servicio						1							1	1	
Vitaminas de Integridad (Sketch - Botellita de Dulces)											1		1	1	
Taller de Respeto y Justicia										1			1	1	
Actividad Valores "Día del Servidor Público"						1							1	1	
Taller Diligencia y Liderazgo										1			1	1	
Reto Código de Integridad										1			1	1	
Interiorización Valor del Mes						1		2	1				8	4	
Divulgación de Información y Tips Valores - Código de Integridad y Buen Gobierno			1	1		1		1	1	1			9	6	
Evaluación Y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020													1	0	
Inducción Nuevos Servidores (Divulgación Código de Integridad)										1			1	1	
													25	20	
	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
	0	0	1	1	1	5	0	4	2	5	1	0			
	0%	0%	4%	8%	12%	32%	32%	48%	56%	76%	80%	80%			



8.3. Resultados FURAG 2019

Dado que los resultados de la vigencia 2020 son reportados en el mes de febrero 2021, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2019. De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG 2019, el índice de desempeño institucional fue de 78.0, lo que la ubica por encima del promedio del Sector Agricultura y Desarrollo Rural con 72.0, como se puede apreciar en la siguiente imagen:

8.3.1. Gráfica 6.

I. Resultados generales

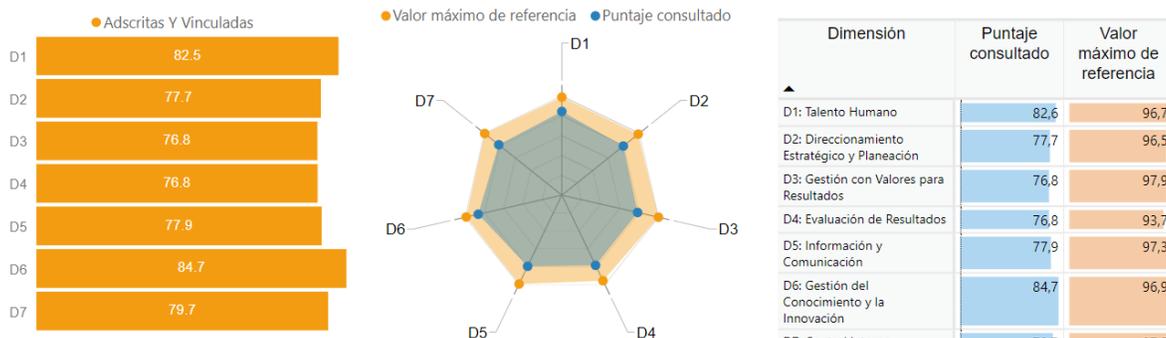


Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2019

En el Informe del FURAG, se presenta el consolidado por Dimensiones de Gestión y Desempeño, la Dimensión 1 correspondiente a Talento Humano, presentó una ponderación de 82.6 del 96.7 que corresponde al puntaje máximo obtenido por el grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, como se muestra a continuación:

8.3.2. Gráfica 7.

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2019.



8.4. Conclusiones

Con base en los resultados representados en las gráficas anteriores, se puede observar que gracias a las gestiones adelantadas del Código de Integridad y Buen Gobierno, durante la vigencia 2020 se logró una ejecución del 98,3% respecto a la vigencia anterior, la cual fue del 92,5%. Así mismo, los resultados de la evaluación de la implementación del Código en la vigencia 2020 fueron del 100%, respecto a la vigencia anterior, la cual fue del 75%.

En este sentido, se observa que se han fortalecido los procesos de divulgación y ejecución del Código de Integridad. Para ello ha sido fundamental el uso de las herramientas de comunicación, así como el compromiso y disposición por parte de los funcionarios.

Gracias al desarrollo de actividades virtuales y al apoyo de herramientas como Microsoft Teams se logró dar más cobertura y contar con una mayor participación de los colaboradores de la entidad, especialmente aquellos que se encuentran ubicados en las UGT. Esto permitió profundizar a nivel de conocimientos y apropiación del contenido del Código.

Es importante continuar realizando actividades que de tipo participativas en la cual el contenido del Código de Integridad no se limite a la teoría, sino que los funcionarios puedan vivenciar en su cotidianidad los valores institucionales, por ello se pretende vincular todo lo relacionado con el Código en las actividades de Bienestar que se llevarán a cabo durante la vigencia 2021 y que sea un proceso integral.

Es importante realizar la socialización de los resultados de las actividades llevadas a cabo durante la vigencia 2020, por lo cual en los procesos de socialización y afianzamiento que se ejecuten durante la vigencia 2021 se dará una especial atención a mencionarlas y así contar con la retroalimentación por parte de los funcionarios con el fin de conocer sus percepciones y sugerencias de mejora.



9. PLAN DE TRABAJO

Para dar cumplimiento al objetivo de continuar con el fortalecimiento y apropiación de 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 plasmadas en el punto 12 del presente documento “*Cronograma de Actividades 2021*”:

- 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.
- Test Percepción “Qué tanto conoces nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno”: Se realizará una encuesta con la cual se valide el nivel de conocimiento y apropiación del código.
- Se realizará la revisión del Código de Integridad y Buen Gobierno vigente con el fin de actualizar los valores establecidos. Esta actividad se llevará a cabo en conjunto con el grupo de Gestores de Integridad.
- Se elaborará la Resolución de adopción del Código de Integridad.
- Se adelantará la socialización del Código de Integridad y Buen Gobierno: La Subdirección de Talento Humano realizará capacitaciones de tipo participativas, con el fin de dar a conocer el contenido del código y su ruta de ubicación en la Intranet de la Entidad. En estos espacios se mencionarán las actividades realizadas durante la vigencia 2020, con el fin de conocer el nivel de satisfacción, percepciones y sugerencias de mejora por parte de los funcionarios.
- Selección Servidor Integro “Representante del Valor”: Durante los meses de abril, junio, agosto, octubre y diciembre se elegirá a un representante del valor del mes. Las personas serán elegidas por sus compañeros de área. Los seleccionados serán reconocidos públicamente en el mes de diciembre durante la actividad del Cierre de Gestión 2021.
- Día Nacional del Servidor Público: Esta actividad estará enfocada a promover y reforzar los valores institucionales.
- Valor del mes: A través de banners en la intranet de la Entidad y por medio de correos electrónicos se promoverán los valores indicando “Lo Que Hago” y “Lo Que No Hago”.
- Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021: 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.



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.
- Realiza 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:
 - 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

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

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:

- Test de Percepción “¿Qué Tanto Conoces Nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno?”. A partir de esta herramienta se identificarán y documentarán:
 - Las fortalezas y debilidades en el proceso de implementación y afianzamiento del Código de Integridad y Buen Gobierno.
 - Evaluar la efectividad e idoneidad de las estrategias de comunicación empleadas por la entidad para promover el Código de Integridad y Buen Gobierno.
- 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 llevara a cabo al final de la vigencia 2021.
- Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad: Al final de la vigencia 2021 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 2021, quedarán incluidos en el informe final del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2021.

13. MECANISMOS DE RETROALIMENTACIÓN

Como se indica en el ítem de seguimiento y evaluación del Código de Integridad y Buen Gobierno, se realizará el Test de Percepción “¿Qué tanto conoces nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno? En esta herramienta se dispondrá de un espacio para conocer las percepciones sobre las actividades realizadas, así como también recibir sugerencias y recomendaciones acerca de las estrategias utilizadas.

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 2021



PLAN DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2021

0%

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	0	
Test Percepción "Que tanto conoces nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno"													1	0	
Revisión Valores y Adopción Resolución Código de Integridad													1	0	
Socialización Código de Integridad y Buen Gobierno													1	0	
Selección Servidor Integro "Representante del Valor"													8	0	
Actividad Valores "Día del Servidor Público" Reconocimiento Servidores Íntegros													1	0	
Interiorización Valor del Mes													8	0	
Evaluación Y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021													1	0	
Inducción Nuevos Servidores (Divulgación Código de Integridad)													1	0	
Reconocimiento Servidores Íntegros - Cierre de Gestión - Reinducción													1	0	
													24	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%			

Aprobó: Carlos Alberto Salinas Sastre, Secretario General
Revisaron: Marina Segura Sáenz, Subdirectora de Talento Humano
 Julián Suarez, Gestor T1 Grado 10 Subdirección de Talento Humano
Proyectó: María Alejandra Lésmez Morales, Contratista Subdirección de Talento Humano