Agencia Nacional de Tierras

JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO

PLAN DE GESTIÓN

PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y DE BUEN GOBIERNO

2019

Agencia Nacional de Tierras
JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO

CONTENIDO

Pág.

1. Introducción.....3

2. Alcance de las Estrategias.....4

3. Diagnostico.....4

3.1 Resultados del FURAG.....4

3.2 Encuesta de Apropiación del Código de Integridad.....6

4. Estrategias de Implementación y Metodología.....10

5. Estrategias y Canales de Comunicación.....11

6. Estrategias de Implementación Inducción y Reinducción.....11

7. Presupuesto.....12

8. Cronograma de Ejecución.....12

9. Roles y Responsabilidades.....13

10. Evaluación de la implementación del Código de Integridad.....13

11. Mecanismos de Retroalimentación.....13

1. INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Tierras – ANT, tiene como misión ejecutar la política de ordenamiento social de la propiedad rural formulada por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, para lo cual deberá gestionar el acceso a la tierra como factor productivo, lograr la seguridad jurídica sobre esta, promover su uso en cumplimiento de la función social de la propiedad, y administrar y disponer de los predios rurales de propiedad de la Nación.

En el marco de su misión, le corresponde fortalecer el liderazgo y talento humano para generar resultados y cultura organizacional donde se identifiquen y apliquen valores institucionales a través de espacios que propicien un buen ambiente laboral. Como parte de la iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAF, resulta importante contar con un Código de Integridad que resalte valores construidos por esta entidad como son: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

En este sentido, los servidores públicos y colaboradores de la ANT tuvieron la oportunidad de participar en la construcción del Código de Integridad en el año 2018, realizando sus aportes para lograr identificar los valores éticos que los caracterizan. Como resultado de los espacios de participación, se lograron definir los siguientes valores, adicionales a los propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAF: Liderazgo, Vocación de Servicio y Trabajo en equipo.

La Agencia, mediante el presente documento, establecerá el Plan de Gestión para la implementación y apropiación del Código de Integridad y de Buen Gobierno con el fin de lograr: la promoción y apropiación de valores y principios para conseguir el fortalecimiento de la cultura organizacional, y el desarrollo de las actividades para el logro de un buen clima organizacional basado en valores, en base con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

2. ALCANCE DE LAS ESTRATEGIAS

Adoptar y apropiar el Código de Integridad al interior de la Agencia Nacional de Tierras, definiendo las estrategias para la implementación y promoción de la ética pública en los servidores públicos y colaboradores de la entidad, con el propósito de consolidarlos como parte de la cultura organizacional.

Las metas pretendidas son:

- Fomentar el desarrollo de los valores para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Poner en práctica los valores éticos en las acciones diarias de cada servidor público y colaborador de la entidad.
- Propiciar la interiorización de los valores del Código de Integridad.

3. DIAGNÓSTICO

La Agencia Nacional de Tierras en la vigencia 2018, realizó la construcción del Código de Integridad y de Buen Gobierno, contando con la participación de los servidores públicos y colaboradores que hacen parte de la entidad. Llevando a cabo actividades de Divulgación del Código de Integridad dentro de las cuales se pueden resaltar las siguientes:

- Tips – Códigos de Integridad y Buen Gobierno
- El Dado
- Sigue las Huellas
- Concurso ¿Qué tanto conoces nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno?

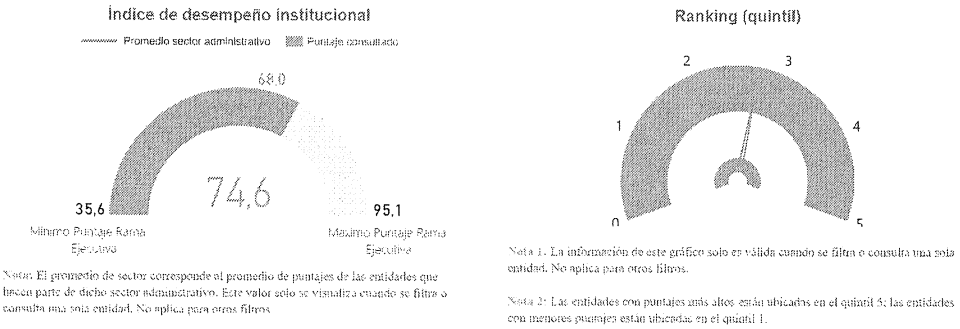
La entidad ha venido adelantando esfuerzos para la promoción de la gestión del Código de Integridad, situación que se ve reflejada en los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión (FURAG) y en la encuesta de apropiación del Código de Integridad. Adicional a las actividades descritas, durante la vigencia 2019 se llevó a cabo la actualización del Código de Integridad, de acuerdo con los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

A continuación, se presentan los resultados del FURAG y de la encuesta, para evidenciar el nivel de apropiación del Código y aprovechar los resultados como insumo para identificar oportunidad de mejora y formula el Plan de Gestión, cumpliendo con lo establecido en MIPG.

3.1 Resultados del FURAG

De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG 2018, el índice de desempeño institucional fue de 74.6, lo que la ubica por encima del promedio del Sector Agricultura y Desarrollo Rural con 68.0, como se puede apreciar en la siguiente imagen:

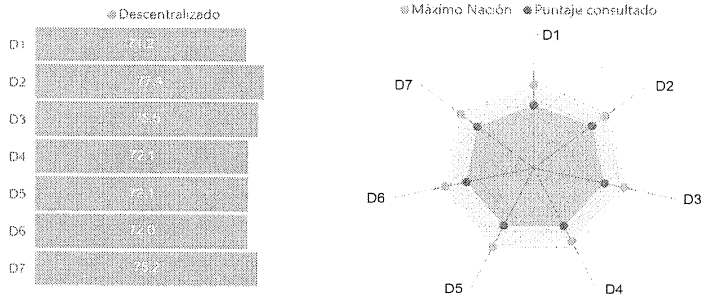
I. Resultados generales



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2018.

En el mismo informe del FURAG, se presenta el consolidado por Dimensiones de Gestión y Desempeño, la Dimensión 1 correspondiente a Talento Humano, presentó una ponderación de 71.2 del 94.4 que corresponde al puntaje máximo obtenido por el grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, como se muestra a continuación:

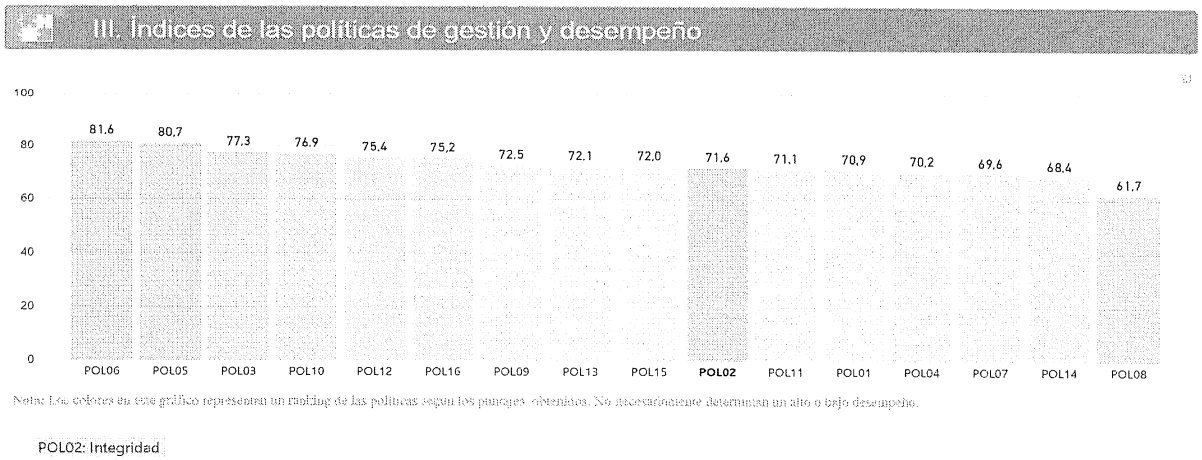
II. Indices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado	Máximo Nación
D1: Talento Humano	71,2	94,4
D2: Direccionamiento Estrategico y Planeación	77,4	94,9
D3: Gestión para Resultados con Valores	75,5	96,2
D4: Evaluación de Resultados	72,1	90,9
D5: Información y Comunicación	72,1	98,4
D6: Gestión del Conocimiento	72,0	94,8
D7: Control Interno	75,2	97,5

Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2018.

De acuerdo con el Índice de Desempeño de las Políticas de Gestión y Desempeño, la Política Nro. 02, relacionada con Integridad, tiene una ponderación del 71.6, de acuerdo con la siguiente gráfica:



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2018.

3.2 Encuesta de Apropiación del Código de Integridad

La Subdirección de Talento Humano implementó la Encuesta de Apropiación del Código de Integridad, dirigida a todos los servidores públicos de la entidad.

La encuesta contó con una muestra de 219 participantes equivalente al 23,5% del total de 932, representados entre funcionarios y colaboradores de la ANT; para diagnosticar la apropiación de la implementación de los valores del Código de Integridad y la idoneidad de las estrategias de comunicación utilizadas en la socialización del Código de Integridad realizadas. A continuación, se relacionan los resultados obtenidos.

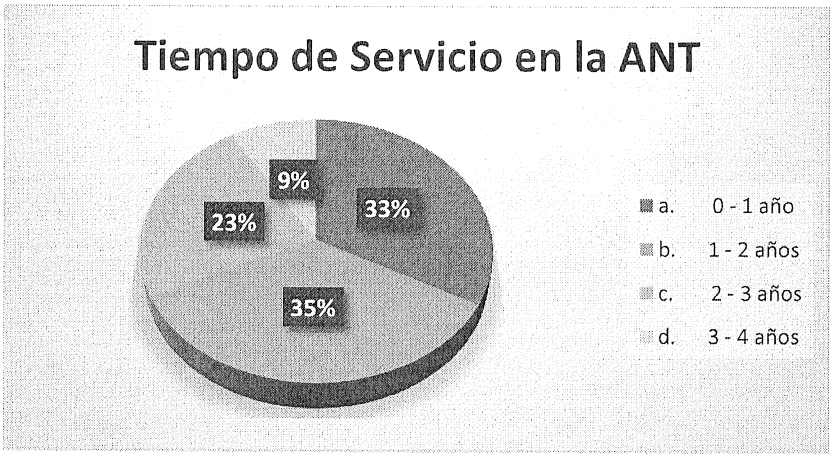
1.Qué tipo de vinculación tiene actualmente en la Agencia Nacional de Tierras – ANT.

Del total de los participantes el 27% de los encuestados son funcionarios, y el 73% colaboradores de la Agencia.

Tipo de Vinculación	Cantidad	%
Funcionario Planta ANT	**60**	**27%**
Colaboradores ANT	**159**	**73%**

2.Seleccione el tiempo de servicio que lleva en la ANT.

Los dos mayores porcentajes de participantes está representando por funcionarios y colaboradores que llevan entre 0 – 1 año y 1 – 2 años de servicio en la entidad.



3.Conoce si existe un Código de Integridad en la ANT.

El 76% de los encuestados manifestó conocer su existencia, frente a un 24% que manifestó no conocer de su existencia.

Conoce si existe un Código de Integridad en la ANT	Cantidad	%
Si	**167**	**76%**
No	**52**	**24%**

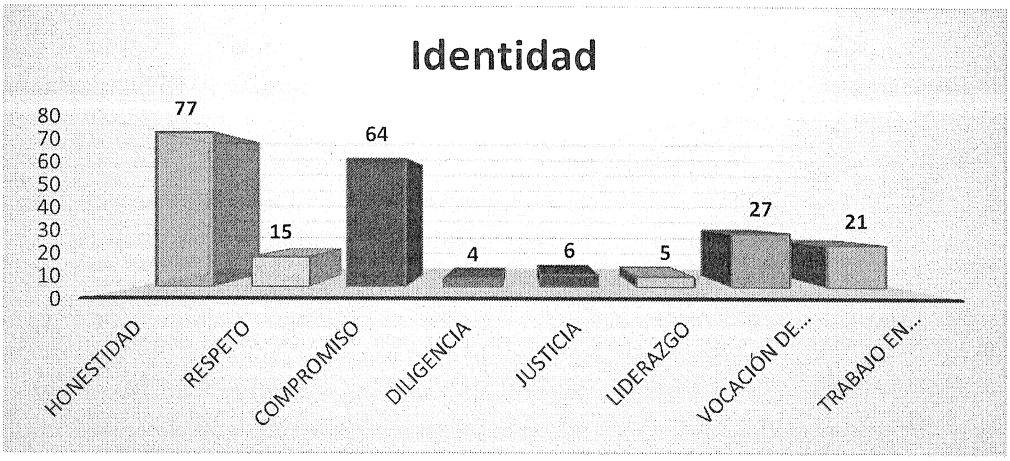
4.Conoce la ruta URL donde se encuentra publicado el Código.

El 51% de los encuestados manifestó conocer la ruta URL, frente a un 49% manifestó no conocerla.

Conoce la ruta URL donde se encuentra publicado el Código	Cantidad	%
Si	**112**	**51%**
No	**107**	**49%**

5.Con qué valor del Código se siente más identificado.

El valor del Código de Integridad con el que más se identifican los servidores públicos de la Agencia es el de Honestidad con el 35%, seguido por el valor de Compromiso con 29% y Vocación de Servicio con el 12%, este último hace parte de los valores aportados por la ANT.



6.Considera que las estrategias de comunicación para promover la implementación del Código son idóneas.

El 56% de los encuestados manifestó que, si eran efectivas, frente a un 44% manifestó que no.

Considera que las estrategias de comunicación para promover la implementación del Código son idóneas.	Cantidad	%
Si	122	56%
No	97	44%

7.Aplica en su relacionamiento con sus compañeros los Valores del Código de Integridad.

El 90% de los encuestados manifestó que, si aplican los valores del Código de Integridad, frente a un 10% manifestó que no.

Aplica en su relacionamiento con sus compañeros los Valores del Código de Integridad.	Cantidad	%
Si	198	90%
No	21	10%

8.Ha participado activamente en las actividades de promoción e implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno

El 29% de los encuestados manifestó que, si participan activamente en las actividades de promoción e implementación del Código, frente a un 71% manifestó que no.

Ha participado activamente en las actividades de promoción e implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno	Cantidad	%
Si	63	29%
No	156	71%

9.Qué actividades le gustaría que se desarrollen para implementar el Código de Integridad y buen Gobierno en la ANT.

Se llevó a cabo la consolidación de las actividades más representativas, de acuerdo con los resultados de la encuesta de apropiación del Código, a continuación, se relacionan:

- Talleres Prácticos
- Conferencias
- Socializaciones del Código
- Concursos y Juegos por Dependencia

10.Cuáles considera han sido las debilidades y fortalezas en la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno.

Se llevó a cabo la consolidación de las fortalezas y debilidades que fueron más representativas, de acuerdo con los resultados de la encuesta de apropiación del Código, a continuación, se relacionan:

Fortalezas	Debilidades
El Código busca el cumplimiento de los objetivos de la Agencia	Falta mayor socialización y comunicación
Interacción entre Funcionarios y Colaboradores ANT	Falta mayor compromiso y participación
Incluye todos los aspectos a tener en cuenta en una entidad, comprometida con los ciudadanos y población rural.	Falta de promoción en las UGT

Con los resultados se permite establecer que existe una oportunidad de mejora en las estrategias de comunicación para la socialización y divulgación del Código del Buen Gobierno y se evidencia que los servidores públicos y colaboradores de la Agencia deben contar con mayor compromiso y participación para lograr apropiación de los valores que influyan en sus acciones diarias.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se formulan las siguientes recomendaciones:

Recomendaciones

- Formular un Plan de Gestión para la implementación del Código de Integridad, para la apropiación e y ejecución de los valores en la entidad.
- Involucrar la participación de los servidores públicos y colaboradores de la entidad.
- Diseñar encuesta de satisfacción de las actividades para llevar a cabo la evaluación de los resultados.
- Crear un repositorio de información en la Intranet de la Entidad.
- Realizar mayor socialización y difusión por los diferentes medios de Comunicación con que cuenta la entidad.
- Llevar registro de la participación de los funcionarios y colaboradores de cada una de las actividades.

4. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN Y METODOLOGÍA

De acuerdo con el recetario para la Integridad - Caja de Herramientas del Código de Integridad promovida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAPF, la Agencia Nacional de Tierras por medio de la Subdirección de Talento Humano con la aprobación de Secretaría General, llevará a cabo la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno, mediante las siguientes estrategias:

Herramientas de Activación: Se trata de proporcionar información y espacios que se necesitan para tomar decisiones acordes al objetivo de cambio que se quiere lograr y propiciar el desarrollo de habilidades por parte de los servidores y colaboradores.

- Tips – "Código de Integridad y Buen Gobierno"
- Mensaje Integro por valor
- Café con la Directora

Herramientas de Fomento: Estas actividades y herramientas buscan proporcionar incentivos positivos y negativos para que los servidores se sientan realmente motivados a hacer su trabajo de la manera más íntegra posible.

- Reto Código de Integridad
- Concurso Servidor Público Integro

Herramientas Ejemplificantes: elementos que logren comunicar tanto a servidores como a ciudadanos, lo que se está habiendo al interior de la entidad para ser cada mejores en la prestación de servicios al país.

- Actividad Valores de Integridad (El día Nacional del Servidor Público)
- Taller mejorando las relaciones en la ANT

Herramientas de Compromiso: Elementos que permitan la interacción entre las personas con las actividades, para que puedan interiorizar y apropiar los valores establecidos en el Código. Se trata de invitar a los servidores a participar de manera activa en su propia transformación. Con este tipo de acciones se pretende que los servidores se comprometan a vivir y apropiar los valores del Código de Integridad.

- Taller de liderazgo
- Taller trabajo en equipo
- Compromiso de Integridad

La metodología de cada una de las actividades se desarrollará de acuerdo con la propuesta formulada por la Subdirección de Talento Humano de la ANT y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

5. ESTRATEGIAS Y CANALES DE COMUNICACIÓN

Los canales que se emplearán para comunicar las diferentes actividades de implementación del Código de Integridad y de Buen Gobierno son las siguientes:

4.1 Canales Personales: Mediante la realización de actividades realizando recorrido en las oficinas llegando de esta manera a todos los servidores públicos.

4.2 Canales Interpersonales: Mediante flyer de comunicación, intranet, mensajes por correo electrónico institucional y pop-ups en los equipos de cómputo.

4.3 Canales Interactivos: Con el apoyo y coordinación del área de comunicaciones y sistemas de información de la entidad, Intranet Institucional.

- Publicación en la Intranet de la Entidad con la información de las actividades a realizar.
- Publicación en carteleras institucionales, fondos de pantalla o televisores de la Entidad con la información de las actividades realizadas.

6. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Las estrategias de implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno en la Inducción y Reinducción promueven el afianzar las temáticas allí contenidas.

Seguir implementando el componente de "Código de Integridad y Buen Gobierno" dentro del Programa de Inducción de la Entidad.

7. PRESUPUESTO

Para el desarrollo de las actividades propuestas en el presente Plan de Gestión se realizará con la gestión que adelante la Subdirección de Talento Humano.

8. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

A continuación, se relaciona el cronograma de ejecución de las actividades de implementación que se van a llevar a cabo durante la vigencia, esto para lograr la participación activa de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Tierras – ANT.

PLAN DE GESTIÓN 2019										
Herramienta	Actividad	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Activación	Diagnóstico Código de Integridad			X					
	Tips - "Códigos de Integridad y Buen Gobierno"			X	X	X			
	Mensaje Integro por valor				X				
	Café con la Directora				X		X		
Fomento	El reto Código de Integridad			X					
	Concurso Servidor Público Integro						X		
Ejemplificantes	Actividad valores de Integridad Día Nacional del Servidor Público		X						
	Taller Mejorando las relaciones en la ANT	X	X						
Compromiso	Taller de Liderazgo				X				
	Taller de trabajo en equipo		X						
	Compromiso de Integridad					X			
Evaluación de la Implementación	Evaluación de la Implementación del Código							X	
Socialización de Resultados	Socializar los resultados de la implementación del Código								X
Reinducción	Incluir componente del Código en Inducción - Reinducción						x		
Inducción - Reinducción	Socialización del Código de Integridad y Buen Gobierno	X					X		

9. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Las responsabilidades y roles se encuentran definidos en el Código de Integridad y Buen Gobierno.

Subdirección de Talento Humano – Líder Código de Integridad

Responsabilidades:

- Proponer e implementar las estrategias y actividades para la difusión, apropiación y práctica de los valores contenidos en el Código de Integridad y de 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.
- Presentar informe de la gestión realizada

Funcionarios y Colaboradores ANT – Participantes Actividades del Código de Integridad

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 a la consecución de los objetivos institucionales en beneficio de toda la sociedad.

10. EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La evaluación de 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.

a) **Diagnóstico Previo a la Implementación:** Medición que permite identificar en qué estado se encuentra la implementación del Código.
b) **Análisis de Comportamiento:** Mediante el Test Percepción Integridad como instrumento de recolección de información, sobre la apropiación e impacto de los valores del Código de Integridad en los servidores públicos, con el fin de realizar seguimiento.
c) **Seguimiento a la Participación:** Documentar los resultados de la evaluación y el diagnóstico, y serán publicados en el repositorio web del Código de Integridad y Buen Gobierno. Realizar seguimiento al número se actividades en la que participaron los servidores públicos. (Listas de asistencia, seguimiento a cada una de las actividades).

11. MECANISMOS DE RETROALIMENTACIÓN

Este mecanismo busca establecer un canal de retroalimentación para los servidores públicos de la ANT, en busca de mejorar las ideas y estrategias en la implementación y gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno.

En el Test de Percepción Integridad, se habilitará un espacio de sugerencias y recomendaciones.

El repositorio web del Código de Integridad y de Buen Gobierno estará publicado en la Intranet de la entidad, se habilitará un campo para comentarios, sugerencias y recomendaciones sobre las buenas prácticas y actividades que se ejecutaron en el marco del Código, que servirán de insumos para la formulación de las próximas intervenciones y estrategias del Código, para la vigencia 2020.

Carlos Alberto Salinas Sastre
Secretario General

Marina Segura Saénz
Subdirectora de Talento Humano

Elaboró: Maria Alejandra Lesmez Morales / Contratista STH
Julian Sneider Suarez Suarez / Contratista STH
Revisó: Martha Amador / Abogada Secretaría General