

INFORME GESTIÓN CODIGO DE INTEGRIDAD 2020

Agencia de Desarrollo Rural – ADR

Bogotá D.C., Diciembre de 2020





Cumplimiento de la ejecución del Cronograma de Gestión del Código de Integridad

Componente	Objetivos	Actividad de Gestión	Indicador
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	Se realizó el autodiagnóstico de integridad 2019 - 2020 y se revisó el puntaje del FURAG, evidenciando un aumento en los puntajes en cada mecanismo de evaluación y en cada uno de los componentes y categorías del autodiagnóstico Se realizó la encuesta 2020 -2021 de apropiación del Código de Integridad.	100%
	Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	Reorganizar y reestructurar el equipo de Gestores de la Entidad y socializar las responsabilidades y alcance de su rol en esta dimensión; así como proporcionarles las herramientas y capacitación para la ejecución de actividades Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana Identificar los canales y estrategias de divulgación Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad Crear buzón de sugerencias virtual y enviarlo trimestralmente,	100%
		para recoger sugerencias, percepciones y en general intercambios con los servidores	
	Fomentar los mecanismos de inducción, re-inducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	Incluir nuevos contenidos para fortalecer los mensajes en la inducción y re inducción, utilizando el medio dispuesto para tal fin.	100%
	Coulgo de Integridad.	Realizar campañas de divulgación de los valores	
Componente No. 2: Promoción de la gestión del Código de Integridad	Ejecutar el cronograma del Plan de gestión del Código de integridad	Sensibilización Código Integridad y Conflicto de Interés: presentación virtual interactiva sede central	
		Actividades de socialización gestores del Código de Integridad (Presentación virtual interactiva)	
		Divulgación campaña sobre Conflicto de Intereses (Junio). Actividad virtual para líderes "Liderazgo Transformacional" Modelo de liderazgo y valores ADR (Junio). Crear enlace en la página web para publicación de la gestión de las actividades del Código de Integridad	100%
		Incluir el valor del RESPETO en la Capacitación de Comunicación Efectiva. Incluir el valor de la HONESTIDAD en la Capacitación de Gestión del Conocimiento enmarcado dentro del PIC.	
		Incluir el valor del respeto y diligencia del Código de Integridad en el Taller de Inteligencia de Servicio en marcado dentro del plan de Bienestar Social 2020 de la Entidad.	
	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	Realizar informe de resultados y socialización.	100%



Resultados de la ejecución del Cronograma de Gestión del Código de Integridad

Componente No. 1: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad

Objetivo 1:

Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad.

Acciones ejecutadas y Resultados:

1. Se realizó el autodiagnóstico de integridad 2019 - 2020 y se revisó el puntaje del FURAG, evidenciando un aumento en los puntajes en cada mecanismo de evaluación y en cada uno de los componentes y categorías del autodiagnóstico (Febrero 2020).

	2018	2019	2020
Autodiagnóstico	-	67.8	77.8
FURAG	62.2	67.8	-

Resultados Componentes y Categorías del Autodiagnóstico de Código de Integridad

Componente	Categoría	2019	2020
Condiciones institucionales	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de	62.5	78.8
idóneas para la	integridad		
implementación y gestión del	Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas	75	82.5
Código de Integridad	que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.		
	Fomentar los mecanismos de inducción, re inducción y	70	76.7
	afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.		
Promoción de la gestión del	Ejecutar Plan de Gestión del Código de Integridad	69.2	76.7
Código de Integridad	Evaluación de Resultados de la Implementación del Código de	60	77.5
	Integridad		

2. Se realizó la encuesta 2020 -2021 de apropiación del Código de Integridad (Marzo 2020).

Participó aproximadamente el **50**% de la población de planta de personal (entre servidores provisionales y de carrera administrativa) y se evidenciaron los siguientes resultados:

- Reconocimiento del Código de Integridad y de las estrategias para su divulgación: 85%.
- Percepción de la apropiación de los valores en la experiencia diaria de la ADR:

"muy satisfechos" y "satisfechos": 68%,

"Por mejorar" y "Satisfechos": 32%

• Conocimiento de la definición de los valores: 63%

Conocimiento de las conductas asociadas: 63%

Evidencias:

Autodiagnóstico Integridad 2019

Resultados FURAG - 2018

https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMTZiZDU5MTQtMjNjNi00OTczLTg0ZjktMzRkNTkyYzg3ODdkliwidCl6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNilsImMiOjR9



Encuesta apropiación Código de Integridad https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=QCFFmQP2m0qhKR0iUSS-Abe69qf C1FGoil5HRN7f3BUNUtINThPRkg4TDJBSjdENUtRRUVOMkNaQy4u

Presentación resultados Encuesta de apropiación del Código de Integridad https://www.adr.gov.co/atencion-alciudadano/transparencia/Paginas/talento-humano.aspx

Objetivo 2:

Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.

Acciones ejecutadas y Resultados:

 Reorganizar y reestructurar el equipo de Gestores de la Entidad y socializar las responsabilidades y alcance de su rol en esta dimensión; así como proporcionarles las herramientas y capacitación para la ejecución de actividades (Febrero 2020)

Se logró conformar nuevamente el equipo de Gestores, menos en la Vicepresidencia de Integración Productiva, que no designó a ningún servidor. En la socialización de las responsabilidades y del Plan de acción participaron el 100% de los gestores.

Evidencias:

Asistencia reunión virtual Correos electrónicos de designación Correo de Socialización de responsabilidades y Plan de acción

2. Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana e Identificar los canales y estrategias de divulgación (Febrero 2020).

Se definió el rol de la Oficina de Comunicaciones con el apoyo a la estrategia de divulgación y creación de material pedagógico de socialización y el grupo de Control Interno Disciplinario se definió su rol de apoyo para la Capacitación de sobre Conflicto de Intereses.

El Comité de Gestión y Desempeño definió la creación de un grupo para la implementación de los mecanismos de manejo de Conflicto de Intereses en el segundo semestre de 2020.

Evidencias:

Listados de Asistencia a la reunión de programación y apoyo a actividades. Acta No. 8 del Comité de Gestión y Desempeño.

3. Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad (Febrero 2020).

Se elaboró el Cronograma del Plan de Gestión del Código de Integridad, teniendo en cuenta lo encontrado en la fase de planeación y los componentes y categorías sugeridas en el Autodiagnóstico, con el fin de alinear las acciones a los lineamientos del DAFP.

Evidencias:

Cronograma del Plan de Acción del Código de Integridad https://www.adr.gov.co/atencion-alciudadano/transparencia/planeacion/Paginas/plan-estrategico-sectorial.aspx



4. Crear buzón de sugerencias virtual y enviarlo trimestralmente, para recoger sugerencias, percepciones y en general intercambios con los servidores.

Se realizaron tres envíos del buzón de sugerencias durante la vigencia 2020, de los cuales se obtuvieron 45 respuestas, evidenciando que en la mayoría de las respuestas los servidores consideran que los valores se viven en las siguientes situaciones:

- Labores y actividades diarias de tu equipo de trabajo y liderazgo: **84%** (38 respuestas en nivel satisfactorio)
- Servicio al cliente interno y externo de las demás áreas: 67% (30 respuestas en nivel satisfactorio)
- Tu compromiso, motivación y sentido de pertenencia con la Agencia: 100% (45 respuestas en nivel satisfactorio)

Sin embargo, sugieren mejorar específicamente con lo siguiente, debido a que obstaculiza vivir adecuadamente los valores de Diligencia y Compromiso.

- Ejecución de procedimientos claros transparentes tanto internos como externos: **38%** (17 respuestas en nivel regular o medianamente satisfactorio)
- Servicio al cliente interno y externo de las demás áreas: 31% (14 respuestas en nivel regular o medianamente satisfactorio)

Con base en estos resultados y teniendo en cuenta el diagnóstico inicial, se plantearon una serie de sensibilizaciones del Código durante los meses de mayo y junio.

Evidencias:

Correos de envío del Buzón

Buzón de Sugerencias https://www.adr.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/Paginas/talento-humano.aspx

Respuestas y resultados (Archivos de Excel)

Objetivo 3:

Fomentar los mecanismos de inducción, re-inducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.

1. Incluir nuevos contenidos para fortalecer los mensajes en la inducción y re inducción, utilizando el medio dispuesto para tal fin.

Se incluye el Módulo específico para los valores del Código de Integridad en el curso virtual de inducción que se lanzará en mayo del 2020: http://campusvirtual.adr.gov.co/

2. Realizar campaña de divulgación

Se publican las conductas asociadas por cada valor en los meses de Abril a Agosto. En total se realizan 5 publicaciones por correo y 5 publicaciones por la cartelera.

Evidencias:

Pantallazo del Módulo de Inducción par el tema de Código de Integridad Correos de divulgación mensual Cartelera mensual



Componente No. 2: Promoción de la gestión del Código de Integridad

Objetivo 1:

Ejecutar el cronograma del Plan de gestión del Código de integridad

1. Sensibilización Código Integridad y Conflicto de Interés: presentación virtual interactiva sede central (enviarlo a las territoriales para que los Gestores lo reproduzcan allá (Mayo – Noviembre)

SEDE CENTRAL

Índice de Participación: 49%

Numero de Sensibilizaciones realizadas: 8 Número de Servidores Convocados: 422 Número de Servidores que asistieron: 205

Participación por grupo de áreas:

AREAS SEDE CENTRAL	% DE PARTICIPACIÓN
Secretaría General	95%
Dirección de Participación y Asociatividad	63%
Dirección de Seguimiento y Control y Dirección de Calificación y Financiación	58%
Vicepresidencia de Gestión Contractual y UTT Cundinamarca	58%
Presidencia y Oficina Jurídica	32%
Oficinas Asesoras: OTI, Planeación, Comunicaciones y Control Interno	32%
Vicepresidencia de Integración Productiva	22%
Gripo de Gestores del Código de Integridad	100%

2. Actividades de socialización gestores del Código de Integridad (Presentación virtual interactiva) (Mayo – Junio)

UNIDADES TÉCNICAS TERRITORIALES

Índice de Participación: **94**%

Número de Servidores Convocados: 62 Número de Servidores que asistieron: 58

Participación por UTT:

Unidades Técnicas Territoriales	% DE PARTICIPACIÓN
Ibagué	100%
Villavicencio	100%
Medellín	100%
Cúcuta	100%



Montería	100%
Cartagena	88%
Popayán	75%

Evidencias:

Informe de asistencia a Sensibilizaciones del Código de Integridad Mayo y Junio

3. Divulgación campaña sobre Conflicto de Intereses (Junio).

Se envió una pieza por semana y la última pieza se invitaba a ingresar a un link para conocer las causales de recusación, lo cual obtuvo una participación muy baja, tan solo 11 Ingresaron.

Evidencias:

Correos de envío de Campaña

Link: https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?origin=shell#FormId=QCFFmQP2m0qhKR0iU5S-

AQMhWmh3DJJFlh U7vwfrrJUN0kwVzM3RVIOTkNCT0VFUjBGUTNST01BVi4u&Preview=%7B%22PreviousTopView%22%3A%22None%22%7D&TopView=Preview

4. Actividad virtual para líderes "Liderazgo Transformacional" Modelo de liderazgo y valores ADR (Junio).

Índice de Participación: 73%

Número de Servidores Convocados: 22 Número de Servidores que asistieron: 16

Evidencias:

Asistencia y grabación en Stream: https://web.microsoftstream.com/video/de2a1667-6ee6-4e3c-8541-faf040efc4d6

5. Crear enlace en la página web para publicación de la gestión de las actividades del Código de Integridad (Julio).

Se crea el canal en Stream Cultura de Valores, donde se publican algunas de las actividades de divulgación, socialización del Código y experiencias sobre cómo se viven los valores en la Entidad. Se realiza campaña para que sigan el canal. Se alcanza 10 seguidores, un nivel bajo de participación. Se requiere reforzar la divulgación de canal.

Link: https://web.microsoftstream.com/channel/58050df7-ba63-4471-aebf-d8c0c9e58556

6. Incluir el valor del RESPETO en la Capacitación de Comunicación Efectiva (Septiembre).

Índice de Participación: **68%** Número de certificaciones: 13 Número de Servidores inscritos: 19

7. Incluir el valor de la HONESTIDAD en la Capacitación de Gestión del Conocimiento enmarcado dentro del PIC.

Índice de Participación: Por confirmar Número de certificaciones: Por confirmar Número de Servidores inscritos: Por confirmar

8. Incluir el valor del respeto y diligencia del Código de Integridad en el Taller de Inteligencia de Servicio en marcado dentro del plan de Bienestar Social 2020 de la Entidad.

Índice de Participación: 50%

Número de participantes: 25 personas



Capacidad de asistencia: 50 personas

Reporte de actividades no incluidas en el Plan y que surgen por recomendaciones para la implementación del MIPG, a mitad del año 2020:

9. Certificación Curso de Integridad (reporte al 1 de diciembre de 2020)

Participación de Servidores Públicos: 90 (82%)

Participación Servidores del Nivel Directivo: 17 (52%)

Participación Contratistas: 364 (66%)

10. Implementación de la estrategia y los mecanismos para el manejo de los Conflictos de Intereses.

Se elabora la estrategia para el manejo del Conflicto de Intereses

Se elabora la Guía para la identificación y Declaración de los Conflictos de Intereses, donde se definen tres mecanismos. L Guía fue socializada y cargada a ISOLUCIÓN.

Se realiza la capacitación sobre Conflicto de Intereses para los servidores y contratistas de la entidad.

- Participantes: 56 personas
- Servidores: 13 personas

Se crean dos canales de comunicación para temas de Integridad: integridad@adr.gov.co y control.interno.disciplinario@adr.gov.co

Objetivo 2:

Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad

1. Realizar informe de resultados y socialización.

El presente corresponde al Informe de Resultados de la Gestión del Código de Integridad, en el cual se incluyen los resultados y análisis de la participación de los servidores en las actividades.

Conclusiones:

- Se evidencia un aumento del número de actividades del Código de Integridad, incluidas en el Plan de Gestión del 2020. En total se realizaron 19 actividades de sensibilización y apropiación del Código de Integridad y se divulgo en cartelera y por correo electrónico, una campaña cada mes, durante 5 meses.
- De igual manera, se registra un aumento en la participación de los servidores en las actividades, en comparación del 2019. El promedio de participación fue del 69%
- En el 2019 tan solo 3 UTT realizaron actividades de apropiación, a través de los Gestores del Código de Integridad, en el 2020 aumentaron a 7 UTT que realizaron las actividades sugeridas desde la sede central.
- Se logró implementar la política de integridad en sus dos frentes: Código de Integridad y Conflicto de Intereses.
- Se logró crear un espacio virtual por Stream, para socializar las actividades relacionadas con el Código de Integridad, utilizando las herramientas de Microsoft Office.
- Se incluyó un espacio en la página web para subir los documentos relacionados con la política de Integridad.

Recomendaciones:



- Ampliar las estrategias y canales de divulgación presencial y virtual
- Estudiar la posibilidad de incluir presupuesto para la Gestión de actividades del Código de Integridad.
- Incluir las actividades puntuales para el manejo de los mecanismos de Conflicto de Intereses, en el Plan de Gestión.
- Continuar promoviendo la realización del Curso de Integridad del DAFP a los servidores y contratistas de la ADR
- Mejorar el alcance de las acciones del buzón de sugerencias, por ejemplo presentar las sugerencias en el Comité de Gestión y Desempeño.
- Contemplar otro tipo de herramientas o sitios virtuales para lograr que la socialización de las actividades de valores sea reconocido por un mayor número de servidores.



www.adr.gov.co

Calle 43 No. 57 - 41 CAN Bogotá, Colombia **Línea de Atención al Ciudadano** PBX: (57)+(1)+383 04 44

