



# GUÍA DE GESTIÓN PARA LA INTEGRIDAD 2025



**ANI**





**AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**  
POLITICA DE INTEGRIDAD

**Gustavo Adolfo Salazar Herrán**  
Vicepresidente de Gestión Corporativa

**Sandra Patricia Pachón Bernal**  
Coordinadora del GIT de Talento Humano

---

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>4</b>
<b>3. INTEGRIDAD - MIPG</b> .....	<b>5</b>
<b>4. DEFINICIONES</b> .....	<b>8</b>
<b>5. OBJETIVOS</b> .....	<b>11</b>
<b>5.1 Objetivo General</b> .....	<b>11</b>
<b>5.2 Objetivos Específicos</b> .....	<b>11</b>
<b>6. ALCANCE</b> .....	<b>11</b>
<b>7. INSTANCIAS Y DOCUMENTOS RELACIONADOS</b> .....	<b>11</b>
<b>7.1 Documentos y lineamientos internos de la ANI</b> .....	<b>11</b>
<b>7.2 Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha Contra la     Corrupción.</b> .....	<b>14</b>
<b>8. DIAGNÓSTICO</b> .....	<b>14</b>
<b>8.1 Test de percepción y apropiación del código de integridad y política     de transparencia 2024.</b> .....	<b>14</b>
<b>8.2 Autodiagnóstico de la política de integridad - 2024</b> .....	<b>17</b>
<b>8.3 Medición de Desempeño Institucional (MDI)</b> .....	<b>19</b>
<b>8.4 Caracterización Cultura Organizacional – 2024</b> .....	<b>20</b>
<b>8.5 Revisión documental</b> .....	<b>21</b>
<b>8.6 Avances y aspectos a fortalecer</b> .....	<b>22</b>
<b>9. Estrategias de Implementación</b> .....	<b>23</b>
<b>9.1 Recursos y apoyo interinstitucional</b> .....	<b>24</b>
<b>9.2 Responsables y roles</b> .....	<b>24</b>
<b>9.3 Indicadores y seguimiento</b> .....	<b>25</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>28</b>

---

### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Commutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



## INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Infraestructura es una Agencia Nacional Estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio de Transporte.

A través de su misión, de “Impulsar y desarrollar proyectos integrales de infraestructura concesionada para transformar territorios, vidas y propósitos de manera sostenible, resiliente e incluyente fortaleciendo el tejido social, la equidad y la competitividad del país” y el Plan Estratégico Institucional con las metas del cuatrienio invita a la generación de acciones que permitan el fortalecimiento de la entidad, para mejorar las condiciones de operación de la Agencia.

Es así como, para responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los planteamientos de su Plan Estratégico Institucional y en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); la administración desarrolla y potencializa su talento humano, a través de las estrategias encaminadas a fortalecer la vivencia y cultura en valores del Código de Integridad, la prevención de los conflictos de interés y el rechazo de todas las prácticas de corrupción, por medio de acciones sostenibles que aporten a la construcción del tejido social.

Con base en lo anterior, para la Agencia Nacional de Infraestructura - ANI es importante que los valores que hacen parte del Código de Integridad se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos y colaboradores, sin distinción de cargo y en cualquier ubicación geográfica, así como en las interacciones con todas las entidades públicas, empresas, proveedores y partes interesadas, para así promover buenas y transparentes prácticas en el ejercicio de las funciones, con conciencia de la ética pública.

Por lo anterior y con base en el marco normativo, la Agencia Nacional de Infraestructura formula esta política de Gestión para la Integridad, la cual se fundamenta en los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los resultados obtenidos en la encuesta de percepción y apropiación de integridad, las situaciones identificadas frente a la Medición de Desempeño Institucional (MDI) por medio del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), la medición de cultura organizacional y los lineamientos estratégicos definidos para el cuatrienio.

La política de integridad conforme a los parámetros normativos se complementa con la política de transparencia y como entidad certificada en la norma ISO 37001-2016, la cual establece es un estándar internacional diseñado para ayudar a las organizaciones a prevenir, detectar y responder ante el soborno, tanto en el sector público como en el privado, sigue las medidas establecidas, así como el manual de relacionamiento el cual plantea las reglas de la debida interacción por parte de los servidores y colaboradores precaver

---

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



conflictos de interés y mantener y promover buenas prácticas y conductas de transparencia.

## 1. MARCO NORMATIVO

Para el desarrollo de la Política de Integridad se documentan los documentos relacionados que sustentan en las siguientes normas y lineamientos externos e internos:

Tabla 1.  
Principales normas y lineamientos respecto a la integridad pública en Colombia y la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI)

Norma/Lineamiento	Tema
Ley 1437 de 2011	"Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"
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 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 22, Parte 2, Libro 2"
Decreto 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"
Ley 2013 de 2019	"Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés."
Ley 1952 de 2019	"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."

---

### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Commutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Ley 2016 de 2020	“Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”
Ley 2195 de 2022	“Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.”
Valores del Servicio Público - Código de Integridad	“Código de Integridad del Servicio que orientará las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público”
Decreto 1122 de 2024	“Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”

Nota. Elaboración propia

## 2. INTEGRIDAD - MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), nace a partir de artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y Decreto 1499 de 2017, pues esta es la normatividad que unificó los sistemas de gestión de la calidad (Ley 872 de 2003) y de Desarrollo Administrativo (Ley 489 de 1998), e instruyó para que este nuevo sistema de gestión se articulase con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993, los cuales ya habían evolucionado al Modelo Estándar de Control Interno mediante Decreto 1599 de 2005.

MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, para así generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, (Decreto 1499 de 2017). A partir de lo anterior se plantean los objetivos de MIPG los cuales se exponen en la figura 1.

Figura 1. Objetivos de MIPG

---

### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



*Nota:* Tomado de la página de función pública (<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/conozca-mipg>).

De igual manera se definen los principios de MIPG, fundamentales como lineamientos orientadores de la conducta de los servidores públicos.

Figura 2. Principios de MIPG



*Nota:* Creación propia a partir de la información publicada en la página de función pública (<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/conozca-mipg>).

---

**Agencia Nacional de Infraestructura**

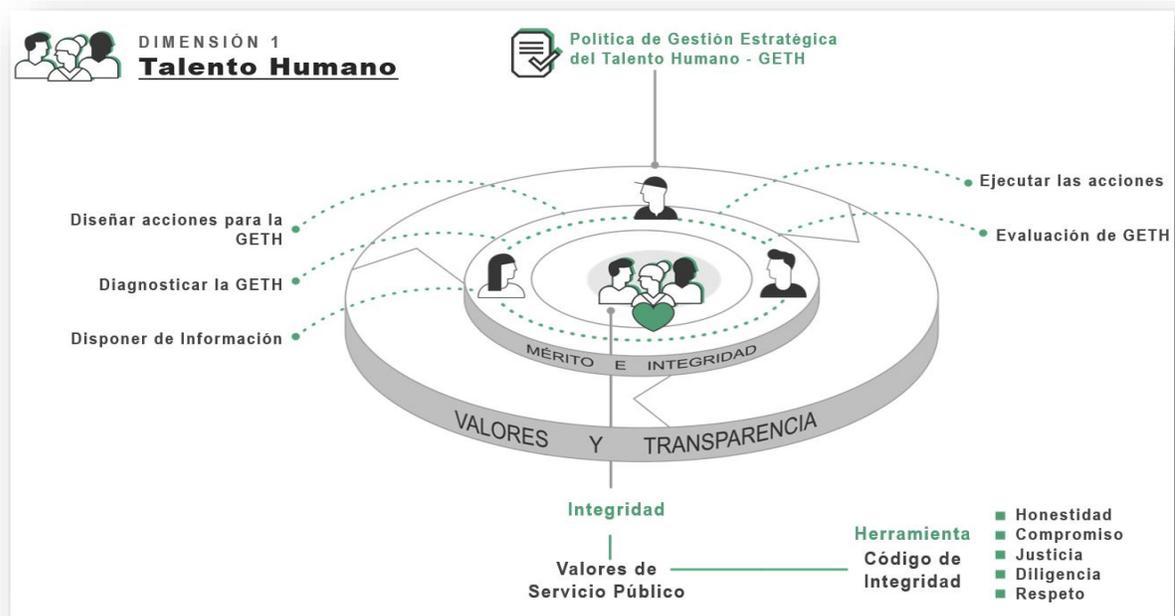
Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

Dentro de este marco se "concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor 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." (DAFP, 2021).

Figura 3.  
Infografía componentes de la Dimensión 1-Talento Humano del MIPG



Nota. El gráfico resume los principales componentes de la Dimensión 1-Talento Humano del MIPG. Tomado del *Curso Virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión II*, DAFP, 2021.

Es por lo anterior que, el talento humano es la dimensión central del modelo y la política de integridad uno de los principales elementos que hacen parte de este. En consecuencia, "el fortalecimiento de la integridad de los servidores públicos debe implementarse en el marco de las acciones cotidianas de su labor, así como en su ingreso y permanencia en el servicio" (DAFP, 2021). En otras palabras, la integridad sustentada en los valores del servicio público debe ser el principal referente de actuación y comportamiento para los colaboradores de la Agencia y, por lo tanto, constituirse como uno de los elementos centrales de su cultura organizacional.

---

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



### **3. DEFINICIONES**

#### **Autodiagnóstico.**

Prueba evaluativa que se realiza una persona o entidad para comprobar su propio estado o funcionamiento (Diccionario de neologismos del español actual-NEOMA).

#### **Buenas prácticas.**

Un conjunto de acciones cuyo efecto se considera tan positivo que merece ser adoptado por otros actores, y del que se espera rinda los mismos resultados en contextos similares. Es necesario que sea innovadora, efectiva, sostenible y replicable (Manual de documentación de buenas prácticas, lecciones aprendidas y preservación de la memoria institucional- ANI).

#### **Código de integridad.**

Son las disposiciones de quienes forman parte de las Entidades Públicas que a manera de compromiso ético buscan promover una gestión eficiente, integra y transparente de la Administración Pública. Este documento formaliza el comportamiento del día a día de la Agencia y se conforma por los valores que todo servidor público o colaborador está llamado a observar (SEPG-M-001-Código Integridad)

En general, “Los códigos de integridad o códigos de conducta son instrumentos que tienen un enfoque preventivo y no represivo de los comportamientos nocivos que tiene un servidor público. El objetivo de los códigos de integridad es identificar factores de riesgo o malas prácticas en las acciones cotidianas del servicio público y dar guía a los servidores sobre cómo sobrepasarlas y asumirlas de manera íntegra. Pretenden orientar en sentido positivo la acción y actuación de los servidores públicos.” (DAFP, 2019).

#### **Conflicto de intereses.**

Cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público (Artículo 11, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011).

#### **Comportamiento.**

De acuerdo con B.F. Skinner, un psicólogo y conductista es la interacción observable entre los procesos mentales y las acciones externas de un individuo en respuesta a estímulos del entorno.

---

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Commutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



## **Cultura Organizacional.**

Fenómeno social que se sustenta en los preceptos, creencias y dinámicas internas de una organización. Se manifiesta a través de valores, suposiciones, símbolos, héroes, rituales, normas e interacciones tanto explícitos como implícitos. Estos elementos condicionan el comportamiento de los individuos, influenciados por modelos construidos a partir de la experiencia y las necesidades de adaptación e integración. (Suárez y Martínez, 2020)

Por su parte, la Función Pública lo resume como las "Aprendizajes apropiados por los grupos que comparten creencias, expectativas y preferencias, que terminan regulando las acciones del colectivo." (DAFP, 2019).

## **Gestión.**

Proceso mediante el cual se planifica, organiza, dirige, ejecuta y controla los planes, programas, proyectos y actividades de una organización con el objetivo de alcanzar sus metas y procurar su mejora; esto incluye la administración, toma de decisiones y coordinación de diferentes recursos, personas, estrategias y acciones. (Elaboración propia, con base en definición del DAFP, s.f., y Robbins, S. P., y Coulter, M., 2018).

## **Integridad pública.**

Se refiere al constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público" (OCDE, 2017 citado por DAFP, s.f.). De igual forma, la Función Pública plantea que "En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de Políticas Públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal que, en el sector público, también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor público le hace al Estado y a la ciudadanía de cumplir a cabalidad su labor.". (DAFP, 2019).

## **Lecciones aprendidas.**

Se entiende como el conocimiento adquirido sobre una o varias experiencias a través de la reflexión y el análisis crítico de los factores que pudieron haber afectado positiva o negativamente el resultado esperado (Manual de documentación de buenas prácticas, lecciones aprendidas y preservación de la memoria institucional- ANI).

---

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



### **Servidor Público.**

Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento (Artículo 123, Constitución Política de Colombia, 1991).

### **Soborno.**

Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directa o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona (TPSC-M-003 Manual antisoborno).

### **Valores.**

Principios que guían el comportamiento y decisiones de las personas a nivel individual y/o colectivo, que se sustentan sobre las creencias compartidas y lo que consideran importante, significativo y digno. En el ámbito organizacional constituyen la base sobre la cual se construye la cultura y la dirección de la organización, influyendo en cómo se relaciona con sus colaboradores, usuarios, clientes, socios y la sociedad en general. (Elaboración propia, con base en Rokeach, M., 1973; Schein, E. H., 1985, y Suárez y Martínez, 2020).

### **Transparencia.**

Es tanto una disposición personal como una obligación ética y legal para los servidores públicos y las Entidades. Se trata de la capacidad y la voluntad de actuar con apertura, honestidad y claridad en todas las interacciones y comunicaciones, mostrando siempre coherencia entre lo que se dice, se hace y es. Implica, entonces, proporcionar por los medios y de acuerdo con los lineamientos establecidos, información clara, completa y oportuna sobre las diferentes actividades, los procesos de toma de decisiones el uso de los recursos públicos; es decir, actuar de forma visible, predecible y comprensible, favoreciendo la participación ciudadana y la rendición de cuentas (Elaboración propia, con base en definición del DAFP, 2019 y Senge, P.M., 2006).

Para la agencia tiene, entre otros fines, el de prevenir cualquier práctica de corrupción, en especial el soborno, y fortalecer así la confianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado.

---

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo General**

Fortalecer la apropiación del código de integridad mediante estrategias de promoción de los valores, las buenas prácticas, la prevención de conflictos de intereses y el rechazo a la corrupción como parte esencial de cultura organizacional de la entidad.

### **4.2 Objetivos Específicos**

- Fomentar la internalización del SEPG-M-001 Código de Integridad de la ANI entre los colaboradores, con el fin de fortalecer los valores y principios éticos que sustentan la cultura organizacional.
- Establecer mecanismos y prácticas que impulsen el comportamiento ético en todos los miembros de la institución, alineando las acciones con la misión y los valores de la organización.
- Incrementar el nivel de conocimiento y aplicación de la norma ISO 37001:2016 y la gestión conflictos de interés dentro de la entidad, a través de capacitaciones y herramientas prácticas que aseguren su correcta implementación.

## **5. ALCANCE**

La estrategia por implementar durante la vigencia 2025 será dirigida a todos los servidores públicos y colaboradores de la Agencia Nacional de Infraestructura; estará alineada con las directrices definidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); y se ejecutará de acuerdo con el cronograma anexo.

## **6. INSTANCIAS Y DOCUMENTOS RELACIONADOS**

### **6.1 Documentos y lineamientos internos de la ANI**

Los documentos elaborados por la entidad con el propósito de promover y apropiar la cultura de transparencia y regular las actividades orientadas al

---

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



mejoramiento continuo de dicho fin permiten alinear los esfuerzos en torno a la transparencia y la integridad en la ANI.

### **Política de Transparencia (TPSC-PT-003)**

La Alta Dirección, el Oficial de Cumplimiento y el recurso humano de la Agencia Nacional de Infraestructura, generamos e implementamos estrategias para aumentar los niveles de información, sensibilización y compromiso con la transparencia, la probidad y la seguridad en el ejercicio de la gestión, pues entendemos que son pilares fundamentales para lograr el desarrollo sostenible de la infraestructura de transporte del país, a través de proyectos de concesión y otras formas de Asociación Público-Privada -APP- en todos sus modos; por ello declaramos cero tolerancia a cualquier práctica de corrupción, soborno, lavado de activos y financiación del terrorismo, dando cumplimiento a la legislación sobre la materia y a los requisitos del sistema de gestión, fomentando el reporte en buena fe o sobre la base de una creencia razonable, en confianza y sin temor a represalias, de prácticas de corrupción, soborno y operaciones sospechosas e inusuales y promoviendo la mejora continua de la transparencia institucional.

La Entidad mantiene la autoridad y la independencia de los Oficiales de Cumplimiento para la mejora de la eficacia en la prevención de prácticas ilegales, así mismo aplica los procedimientos disciplinarios, administrativos y penales pertinentes para las personas que infrinjan esta Política.

### **Manual de Relacionamento (TPSC-M-002)**

Cuyo objetivo es desarrollar pautas y reglas para la debida interacción con terceros por parte de los servidores y colaboradores de la Agencia Nacional de Infraestructura; precaver conflictos de interés y sentar una directriz para el manejo de estos, y mantener y promover las buenas prácticas en transparencia acogidas por la Entidad para garantizar su mejoramiento continuo.

### **Código de Integridad (SEPG-M-001)**

El objetivo del Código de Integridad es definir y consolidar las pautas mínimas de comportamiento de las personas a quienes se dirige, promoviendo una cultura de integridad pública y transparencia en la gestión de la Agencia Nacional de Infraestructura, que genere confianza en la ciudadanía hacia la Entidad y hacia el grupo de personas que la conforman, y evidencie el compromiso, seriedad y buenas prácticas que garantizan los derechos de la sociedad, los resultados y objetivos de la Agencia. Comprende entonces los valores de la entidad tal como se evidencia enseguida en la Figura 4.

---

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Figura 4. Valores del Código de Integridad  
Valores del Código de Integridad de la Agencia Nacional de Infraestructura



Nota. Elaboración propia ANI

### **Compromiso de Transparencia y Confidencialidad (TPSC-F-007)**

Este documento está orientado a promover y apropiar la cultura de transparencia dentro de la ANI por parte de cada uno de los servidores, asumiendo el compromiso de transparencia y confidencialidad.

### **Manual Antisoborno (TPSC-M-003)**

Documento que acredita el cumplimiento del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) en la Agencia Nacional de Infraestructura, con el fin de propender por su mantenimiento según lo dispuesto en la norma ISO 37001:2016, en búsqueda de la prevención, detección y mitigación del riesgo de soborno en la Entidad.

---

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Commutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



## **6.2 Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.**

Instancia reorganizada y actualizada mediante la Resolución 20236010003795 del 2023, la cual tiene el propósito de facilitar la articulación de las diferentes áreas de la Agencia en torno a los temas relacionados con la Política de Transparencia. Entre sus principales funciones, tiene la de “Promover el fortalecimiento institucional en materia de Transparencia y Lucha contra la Corrupción, a través de actividades pedagógicas de divulgación que afiancen la ética, la cultura y la moral, los deberes, responsabilidades y respeto por lo público”.

## **7. DIAGNÓSTICO**

La Agencia Nacional de Infraestructura anualmente lleva a cabo un proceso de análisis de los diferentes resultados de la encuesta con el fin de identificar las áreas de mejora en la apropiación del código de integridad y las prácticas que favorezcan la transparencia, la prevención de los conflictos de interés y el rechazo individual y colectivo a todas las prácticas de corrupción.

Para la actual vigencia se tuvo en cuenta los resultados de los siguientes elementos de evaluación realizados en el 2024:

1. Test de percepción y apropiación del código de integridad y política de transparencia 2024.
2. Autodiagnóstico de la política de integridad
3. Medición de Desempeño Institucional (MDI)
4. Caracterización Cultura Organizacional
5. Revisión documental

### **7.1 Test de percepción y apropiación del código de integridad y política de transparencia 2024.**

Test de percepción y apropiación del código de integridad y política de transparencia, se llevó a cabo en diciembre de 2024, se contó con la participación de 165 servidores; esta se diseñó a partir de los lineamientos del DAFP (2021), el cual recomienda evaluar: el contenido del código, el conocimiento y apropiación del código y los resultados de su aplicación. A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que se ha realizado un trabajo enfocado en valores y en la promoción del código de integridad y valores institucionales (Figura 4), adicional en la percepción en general de los

---

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Commutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



funcionarios apunta a que la institución tiene políticas claras para prevenir la corrupción (Figura 5).

Figura. 4  
Promoción de la ética y valores institucionales

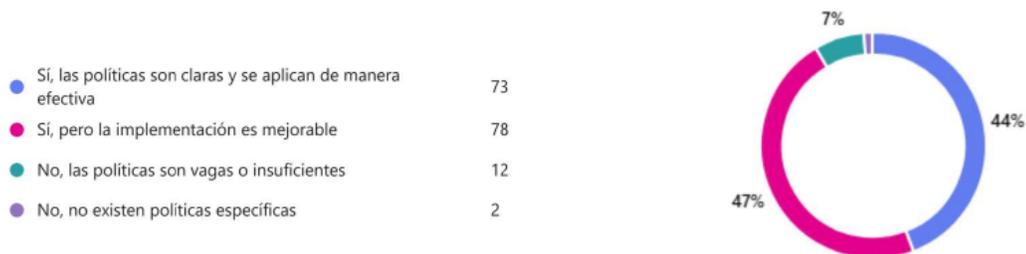
¿Qué tan efectiva considera la promoción de la ética y los valores institucionales en la ANI?



Nota: Tomado de archivos de talento humano, resultados de la encuesta de percepción de integridad.

Figura. 5  
Políticas para prevenir la corrupción

¿Considera que la entidad tiene políticas claras para prevenir la corrupción?



Nota: Tomado de archivos de talento humano, resultados de la encuesta de percepción de integridad

Los funcionarios en general confían y consideran de gran importancia la transparencia de los procesos de toma de decisiones en la entidad como se evidencia en la Figura 6; así mismo la gestión de riesgos éticos en el trabajo según los funcionarios, se consideran bien gestionados (Figura 7).

Figura. 6  
Importancia de la transparencia en los procesos de toma de decisiones

---

### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Commutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



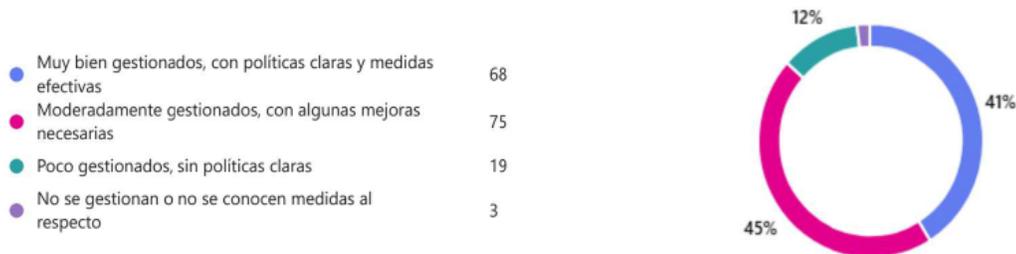
¿Qué tan importante considera que es la transparencia en los procesos de toma de decisiones dentro de la entidad?



Nota: Tomado de archivos de talento humano, resultados de la encuesta de percepción de integridad

Figura. 7  
Gestión de los riesgos éticos

¿Qué tan bien gestionados considera los riesgos éticos en su lugar de trabajo?



Nota: Tomado de archivos de talento humano, resultados de la encuesta de percepción de integridad

Finalmente es posible afirmar que los servidores solicitan más espacios de capacitación acerca de temas éticos y un sistema de monitoreo continuo de conductas éticas y generar un sistema de incentivos y reconocimiento para los que comportamientos éticos ejemplares sean exaltados.

Figura. 8  
Fortalecimiento de la cultura de integridad y ética



¿Cuál alternativa considera necesaria para fortalecer la cultura de integridad y ética en la entidad? Puede seleccionar más de 1 opción



Nota: Tomado de archivos de talento humano, resultados de la encuesta de percepción de integridad

## 7.2 Autodiagnóstico de la política de integridad - 2024

Con base en el autodiagnóstico de la Política de Integridad realizado a partir de las actividades desarrolladas durante el año 2024, en general se evidencia un buen desempeño pues obtiene una calificación total de 97,0 lo cual la califica en el nivel 5 de desarrollo de la política, siendo este el máximo nivel de desarrollo, como se evidencia en la Figura 9; y con mayor detalle en la Figura 10, en la que se precisan actividades con puntajes inferiores a 100 en Autodiagnóstico de Gestión de Código de Integridad.

Figura 9.  
Niveles Autodiagnóstico de Gestión de Código de Integridad

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Rojo oscuro
21 - 40	2	Rojo
41 - 60	3	Naranja
61- 80	4	Amarillo
81- 100	5	Verde

Nota. Tomado de archivo Autodiagnóstico de Gestión de Código de Integridad, DAFP, 2018.

Figura 10.

### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Commutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



## Actividades con puntajes inferiores a 100 en Autodiagnóstico de Gestión de Código de Integridad

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	96,7	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	100,0	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	100
				Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	100
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	100
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	80,0	Socializar los resultados obtenidos en el período anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	100
				Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	80
				Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confiabilidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	80
Promoción de la gestión del Código de Integridad	97,5	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	96,7	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	80
				Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas practicas.	100
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	100
				Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan 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.	100
				Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	100
				Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	100

*Nota.* Elaboración propia a partir de matriz de autodiagnóstico ANI.

En detalle, al revisar los dos grandes componentes del autodiagnóstico se evidencia que, respecto a las Condiciones Institucionales para la Implementación y Gestión del Código de Integridad la Agencia obtiene una calificación de 96,7 lo que da cuenta de se están implementando acciones pertinentes, y a la vez evidenciando con un puntaje de 80 que falta fortalecer acciones asociadas al Paso 1. "Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad". En cuanto al Paso 2. "Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad", se obtuvo un puntaje de 100. (Figura 11).

### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Por su parte, en el componente de Promoción de la Gestión del Código de Integridad se obtiene un puntaje de 97.5, evidenciando que las actividades se desarrollaron y tuvieron un alcance favorable pese a que se debe fortalecer la acción: "Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad"; dentro de lo que resulta valioso la actualización del código de integridad.

### 7.3 Medición de Desempeño Institucional (MDI)

La evaluación de la implementación de la política de integridad para el 2022 obtuvo un puntaje de 83,0 mientras que en el 2023 se logró un 88,6 evidenciando avances importantes, en razón a que para la vigencia 2023 se tuvieron en cuenta las recomendaciones establecidas para la entidad como son: analizar los informes internos de los diferentes comités y denuncias recibidas a fin de evaluar el cumplimiento de la política de integridad, así como los resultados de clima laboral. El resumen de los resultados se expone a continuación en la Figura 11.

Figura 11.

Resumen resultados Dimensión Talento Humano y Política de Integridad: MDI 2023



*Nota.* Elaboración a partir de los resultados reportados por MIPG

De la misma manera en el 2024 se realizó un trabajo a partir de los resultados de evaluación de clima laboral 2023, de manera que se hizo intervención tanto con los equipos como con los líderes de todas las dependencias de la entidad, se logró un avance importante que se evidenció en los resultados de evaluación de clima laboral realizada a finales del 2024.

---

#### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Commutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



## 7.4 Caracterización Cultura Organizacional – 2024

Durante el año 2024 la ANI realizó junto con la Caja de Compensación Compensar la caracterización de la cultura organizacional de la Agencia. El modelo propone cuatro dimensiones de evaluación a nivel de cultura: artefactos, creencias y valores, presunciones básicas y responsabilidad social empresarial; las cuales se definen como se evidencia en la siguiente figura:

Figura 13 Dimensiones de cultura organizacional ANI

Artefactos	Creencias Adoptadas y Valores	Presunciones Básicas y Subyacentes	Responsabilidad Social Empresarial
Productos visibles de la entidad, su ambiente físico, lenguaje, productos, estilo corporizado.	Creencias y valores promulgadas por los fundadores o líderes.	Implementación de creencias y valores en las labores desarrolladas.	Compromiso de la entidad con el desarrollo de la sociedad y preservación del medio ambiente.

Nota: Resultados de caracterización de la cultura ANI 2024

En cuanto a los resultados globales encontramos que: la percepción de los funcionarios respecto a la cultura es que se cuenta con una cultura **conveniente** para un funcionamiento armónico, pero con categorías por fortalecer.

Figura 14. Puntuación general y puntuaciones por niveles



### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Commutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Nota: Resultados de caracterización de la cultura ANI 2024.

Figura 14. Puntuaciones por dimensión.

## Puntuaciones por Dimensión

Dimensión	Artefactos	Creencias adoptadas y valores	Presunciones básicas subyacentes	RSE
Estabilidad	71,86	74,46	79,71	
Externo	82,89	80,20	78,97	
Flexibilidad	75,44	74,15	70,98	
Fortaleza	80,74	81,47		83,48
Interno	82,87	74,76	88,97	

Nota: Resultados de caracterización de la cultura ANI 2024.

Respecto a los ítems con la percepción más favorables se destacan: el ambiente de confianza entre servidores en la entidad, la percepción positiva del trabajo en equipo, el lenguaje claro y respetuoso entre servidores y líderes y la posibilidad de expresarse con libertad, entre otros. Mientras que los aspectos con percepción menos favorables son: la rigidez de los procesos y lo rutinario de los mismos y la falta de promoción del pensamiento innovador, así como la distribución de cargas de manera equitativa y que no se toman riesgos para solucionar dificultades.

### 7.5 Revisión documental

Como parte del proceso diagnóstico se revisaron y analizaron los siguientes documentos, con la finalidad de identificar y articular los elementos que sean necesarios tener en cuenta dentro de la estrategia a desarrollar en la presente vigencia en la promoción de la integridad y la transparencia al interior de la Agencia Nacional de Infraestructura.

- Código de Integridad (SEPG-M-001)
- Manual Antisoborno (TPSC-M-003)
- Manual de Relacionamiento (TPSC-M-002)
- Política de Transparencia (TPSC-PT-003)
- Resolución 20236010003795 de 2023 *“Por la cual se reorganiza el Equipo de Trabajo para la Transparencia y lucha contra la corrupción de la Agencia Nacional de Infraestructura, entre otros aspectos”*

---

#### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Commutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Tras la revisión de estos documentos se evidencia clara coherencia y complementariedad dado que orientan respecto a la cultura íntegra y transparente que se busca promover en la entidad y a la vez al claro compromiso de promover de manera continua los valores y la adopción de prácticas que guíen el comportamiento diario de los colaboradores de la Agencia y por el cual prevalezca un rechazo absoluto y colectivo a cualquier práctica de corrupción, en especial, el soborno. Es decir que la integridad y la transparencia, son elementos esenciales que deben ser interiorizados por cada uno de los servidores de la entidad dado que son elementos centrales de la cultura organizacional en la ANI.

Por otra parte, como medida preventiva, es necesario fortalecer el conocimiento que tienen los colaboradores sobre los conflictos de interés y otras situaciones en la que exista confrontación entre el interés público y los intereses privados; especialmente, es importante que logren identificar estas situaciones y cuenten con las claridades pertinentes para que actúen de forma oportuna y eficaz ante el surgimiento de las mismas. En este mismo sentido, se requiere mantener un adecuado conocimiento sobre la normatividad respecto a la transparencia de la información.

Finalmente, se requiere una coordinación entre las diferentes dependencias e instancias de la Agencia, que se relacionen con la promoción y vigilancia de la transparencia en los colaboradores y los procesos.

## **7.6 Avances y aspectos a fortalecer**

Entre noviembre y hasta el seis de diciembre de 2024 se habilitó el test de percepción y de apropiación del código de integridad y política de transparencia la cual respondieron 245 trabajadores, de los cuales 100 son funcionarios de planta en la entidad y el restante contratistas. En general se destaca un elevado nivel de percepción positiva y apropiación de los valores y código de integridad de la entidad. Compromiso y Honestidad son los valores con los que más se identifican los colaboradores ANI. Los Valores ANI que más practican los colaboradores en su área de trabajo son Compromiso y Diligencia, según las respuestas de la pregunta 37. Y Cooperación y Respeto son los valores ANI que más reconocen en los compañeros de trabajo, de acuerdo con las respuestas a la pregunta 38.

Tras los resultados obtenidos es importante destacar avances favorables, sin embargo, el fortalecimiento de la cultura de integridad debe ser un trabajo continuo, por tanto, para continuar afianzando la interiorización de los valores y un rechazo unánime a cualquier práctica de corrupción, debe realizarse acciones que involucren a todos los servidores de la entidad. Como parte de las

---

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



estrategias de formación fundamentales trabajadas y que deben continuar para el fortalecimiento del ADN de la cultura ANI, está la inclusión de la socialización del código de integridad dentro de los procesos de inducción.

**Dentro de los aspectos a fortalecer se determinan los siguientes:**

- Revisar la gestión de recusaciones y posibles conflictos de interés informados por los servidores y contratistas de la entidad en el marco del comité de gestión del desempeño, comité institucional de coordinación de control interno (u otras instancias internas).
- Se plantea generar estrategias de comunicación que promuevan el código de integridad en la entidad y la apropiación de este por parte de los servidores. Así como generar mecanismos de retroalimentación a través de los cuales los servidores puedan participar y proponer ideas en torno a la gestión de la integridad.
- Como parte de las estrategias de afianzamiento del código de integridad se propone un espacio de “Compartir buenas prácticas” de implementación de los valores código de integridad. Además, debe continuar trabajando en la prevención de los conflictos de interés, mediante el conocimiento sobre cómo identificar y actuar en caso de presentarse este tipo de situaciones; al mismo tiempo que, se fortalece la toma de conciencia del Sistema de Gestión de Antisoborno de la Agencia.
- Además, se plantea que es necesario actualizar las mediciones y caracterizaciones existentes sobre la cultura de la ANI, la política de transparencia y el código de integridad. Así mismo, documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas que se puedan generar a partir de las estrategias de implementación u otras acciones que se desarrollen durante la vigencia y que contribuyen a consolidar una cultura de transparencia.
- Finalmente, se evidencia que la Entidad cuenta con múltiples fortalezas en las condiciones institucionales para la implementación y gestión del Código de Integridad, las cuales se deben continuar manteniendo para que así, junto con las estrategias de implementación propuestas se logre una mejora en los diferentes indicadores internos y externos que existen alrededor de la transparencia y la integridad.

## **8. Estrategias de Implementación**

---

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Teniendo como referente el escenario descrito, para la presente vigencia se propone el desarrollo de una estrategia integral que incluya acciones que se orienten a:

1. Fomentar los valores del código de integridad, la transparencia y el rechazo de todas las prácticas de corrupción, como uno de los elementos centrales de la cultura organizacional mediante diversas estrategias de formación.
2. Trasmitir conocimiento sobre los conflictos de interés, el Sistema de Gestión Antisoborno, régimen disciplinario y el deber de denunciar, y los correspondientes canales para hacerlo.
3. Actualizar el código de integridad para fortalecer la cultura y compromiso de la entidad.

En el desarrollo de la estrategia se usarán actividades recomendadas por la Caja de Herramientas del Departamento Administrativo de la Función Pública y buenas prácticas internas y/o externas documentadas sobre la materia. De la misma manera se continuará con las acciones transversales de Bienestar Integro, cuyo objetivo es asociar las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia con los valores del Código de Integridad; y, Gestores de Talento Humano, como multiplicadores y promotores de las diferentes actividades. De igual manera, se crearán campañas de sensibilización y espacios de formación.

Se establece el cronograma de actividades de la política de integridad para el 2025 y se plantean las siguientes acciones, con las cuales se busca dar cubrimiento a los temas que evidenciaron debilidades. Anexo 1.

## **8.1 Recursos y apoyo interinstitucional**

El desarrollo de las actividades propuestas en el presente plan se realizará a través de los recursos humanos y físicos que dispone la Vicepresidencia de Gestión Corporativa – GIT de Talento Humano. Así como con los recursos y actividades que se puedan gestionar con o por medio de la caja de compensación y otros aliados, como el DAFP.

## **8.2 Responsables y roles**

Es la Vicepresidencia de Gestión Corporativa (VGCOR), por medio del Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Talento Humano, la responsable de llevar a cabo la estrategia de implementación la política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. De igual forma, la VGCOR al ser la responsable del proceso de Transparencia, Participación y Servicio Al Ciudadano y Comunicación gestionará en lo correspondiente, por medio y en coordinación con el Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha contra la Corrupción de

---

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



acuerdo con las funciones definidas en la Resolución 20236010003795 de 2023.

Dentro la estrategia los siguientes equipos tendrán el rol de áreas especialistas para los procesos de evaluación de la Política de acuerdo con los informes relacionados con la política Transparencia, Comité de Convivencia y Control Disciplinario, así como los diferentes mecanismos para fortalecer la integridad y conflicto de interés al interior de la entidad, mediante campañas y capacitaciones en pro de la mejora continua.

- Equipo Disciplinario: Régimen disciplinario y prevención de los conflictos de interés.
- Equipo servicio al ciudadano: Denuncias y Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes (PQRS).
- Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha contra la Corrupción: Política de Transparencia y toma de conciencia del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS)

### 8.3 Indicadores y seguimiento

La medición de la estrategia para la vigencia se medirá de acuerdo con los siguientes indicadores:

Tabla 3.  
Indicadores de seguimiento estrategia de implementación

Nombre del indicador	Insumo de medición/Formula	Periodicidad
Impacto	Test percepción de integridad - Voluntario Test de apropiación del Código de Integridad y prácticas internas de transparencia- Obligatorio	1 vez año al finalizar la vigencia

Nota. Elaboración propia

### 8.4 Evaluación de la Política de Integridad

---

#### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Para la evaluación de la Política de Integridad se tendrán en cuenta los siguientes elementos y las áreas o equipos relacionados serán los responsables de entregar los insumos requeridos. En coordinación con el equipo de transparencia se evaluará los elementos de la cultura organizacional establecidos en la política de integridad tal como se plantea en la tabla 4.

Tabla 4.

Insumos y sus responsables para la evaluación de la Política de Integridad

<b>Insumo</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodicidad</b>
Herramienta de autodiagnóstico-MIPG	GIT Talento	1 vez año al finalizar la vigencia
Resultados de la medición del Índice de Desempeño Institucional en la política de integridad pública (FURAG)	GIT Planeación	1 vez año
Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI)	GIT Talento Humano	1 vez año al finalizar la vigencia
ITA (Procuraduría General de la Nación)	GIT Planeación	1 vez año
Encuestas internas sobre la apropiación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, el desarrollo de la cultura de integridad pública y la gestión de conflictos de intereses	GIT Talento Humano	1 vez año
Encuestas internas sobre la percepción del Código de Integridad del Servicio Público	GIT Talento Humano	1 vez año al finalizar la vigencia
Retroalimentaciones de los servidores sobre las actividades	GIT Talento Humano	1 vez año al finalizar la vigencia

---

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Commutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Insumo	Responsable	Periodicidad
de la estrategia y en espacios de co-construcción		
Informes internos sobre gestión de riesgos; financieros; de control interno; planeación, entre otros	GIT Planeación	1 vez año al finalizar la vigencia
Reporte de cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 (Aplicativo por la Integridad Pública) la Ley 2013 de 2019 (Aplicativo por la Integridad Pública) y del Decreto 830 de 2021	GIT Talento Humano	1 vez año al finalizar la vigencia
Información consolidada sobre Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias (PQRSD)	Equipo de Servicio al Ciudadano	1 vez al año al finalizar la vigencia.

*Nota.* Elaboración propia

---

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



## BIBLIOGRAFÍA

Compensar (2024) Informe de evaluación de clima y cultura organizacionales ANI 2024.

Departamento de Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2019). Curso Integridad y Lucha Contra la Corrupción.

Departamento de Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2024). Curso Modelo Departamento de Administrativo de la Función Pública (DAFP). Resultados de la Medición del Desempeño Institucional 2023. Tomado de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Departamento de Administrativo de la Función Pública (DAFP).(2024) Glosario. En <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/tag/g>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management. Pearson.

Rokeach, M. (1973). The Nature of Human Values. The Free Press.

Schein, E. H. (1985). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass.

Senge, P. M. (2006). The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization. Currency.

---

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



# ANEXO 1

---

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

