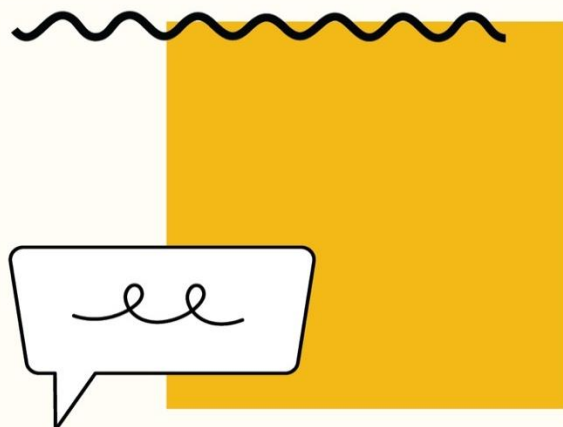
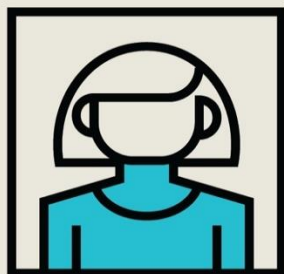




Guía de Gestión para la Integridad 2026



AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Gustavo Adolfo Salazar Herrán
Vicepresidente de Gestión Corporativa

Sandra Patricia Pachón Bernal
Coordinadora del GIT de Talento Humano



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. INTEGRIDAD – MIPG	6
3. DEFINICIONES	9
4. OBJETIVOS	13
4.1 Objetivo General	13
4.2 Objetivos Específicos	13
5. ALCANCE	13
6. INSTANCIAS Y DOCUMENTOS RELACIONADOS	14
6.1 Documentos y lineamientos internos de la ANI	14
6.2 Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha Contra la Corrupción	16
7. DIAGNÓSTICO	17
7.1 Test de percepción y apropiación del código de integridad y política de transparencia 2025.	17
7.2 Autodiagnóstico de la política de integridad – 2025	18
7.3 Medición de Desempeño Institucional (MDI)	20
7.4 Caracterización Cultura Organizacional – 2024	21
7.5 Plan Estratégico ANI - vigencia 2026	23
7.6 Revisión documental	24
8. AVANCES Y ASPECTOS POR FORTALECER	25
9. PLAN DE INTERVENCIÓN	26
10. RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL	28
11. ROLES Y RESPONSABILIDADES	29
12. INDICADORES Y SEGUIMIENTO	30
12.1 Evaluación de la Política de Integridad	30
BIBLIOGRAFÍA	32



INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Infraestructura es una entidad del Estado de naturaleza especial, perteneciente al 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. En el marco de sus competencias, la ANI orienta su gestión al desarrollo y administración de proyectos de infraestructura concesionada, bajo principios de eficiencia, transparencia y responsabilidad pública.

En cumplimiento 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 en concordancia con el Plan Estratégico Institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Agencia Nacional de Infraestructura ha venido implementando acciones orientadas al fortalecimiento institucional, reconociendo al talento humano y a la integridad pública como factores estratégicos para el logro de resultados y la generación de confianza en la gestión.

En este marco, y a partir de lo establecido en el Código de Integridad, la Política de Integridad de la ANI se sustenta en la adopción y promoción de valores y principios que orientan el comportamiento ético de los servidores públicos y colaboradores en el ejercicio de sus funciones. El Código define los lineamientos que guían la toma de decisiones, la interacción con los grupos de interés y el desarrollo de las actividades institucionales, promoviendo actuaciones íntegras, transparentes y responsables. En articulación con la Política de Transparencia, la certificación de la Entidad en la norma ISO 37001:2016 y el Manual de Relacionamiento, consolida como un instrumento transversal para la prevención de conflictos de interés, el fortalecimiento de la confianza institucional, el rechazo de cualquier práctica asociada a la corrupción y la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética, la legalidad y las buenas prácticas en la gestión pública.

A través de la gestión adelantada desde la Vicepresidencia de Gestión Corporativa y el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, la ANI ha venido desarrollando, durante las últimas vigencias, acciones orientadas a la apropiación del Código de Integridad, mediante estrategias de formación, sensibilización, seguimiento y articulación interinstitucional, resultados que se



reflejan positivamente en la percepción de los servidores públicos, fortalecimiento de la cultura organizacional.

1. MARCO NORMATIVO

Para el desarrollo de la Política de Integridad y de los documentos relacionados, la Entidad se sustenta en las siguientes normas y lineamientos, tanto de carácter externo como interno:

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 1581 de 2012	Protección de datos personales en el sector público
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
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
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
Decreto 1377 de 2013	Reglamenta Ley 1581 sobre tratamiento de datos personales
Decreto 103 de 2015	Reglamenta Ley 1712 de 2014 sobre transparencia y acceso a la información
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 648 de 2017	Actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y rol de Oficinas de Control Interno
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
Decreto 612 de 2018	Directrices para integrar planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción



Decreto 830 de 2021	Regula Personas Expuestas Políticamente (PEP) y complementa Ley 2013 de 2019
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
Circular Conjunta 100-004-2025	Lineamientos para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de integridad pública
Código de Integridad	Código de Integridad del Servicio que orienta las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público

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

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.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) constituye el marco de referencia para orientar la dirección, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión de las entidades y organismos públicos, con el propósito de generar resultados que respondan de manera efectiva a los planes de desarrollo y a las necesidades y expectativas de los ciudadanos, bajo criterios de integridad, transparencia y calidad en la prestación del servicio público, conforme a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017.

En este sentido, el MIPG promueve una gestión pública basada en valores, en la cual la “integridad” se consolida como un principio transversal que orienta el comportamiento de los servidores públicos, fortalece la confianza ciudadana y contribuye a la prevención de riesgos asociados a la corrupción y a los conflictos de interés. A través de sus políticas y dimensiones, el modelo articula la planeación estratégica, la gestión del talento humano, el control interno y la evaluación del desempeño institucional, garantizando coherencia entre los objetivos estratégicos de la entidad y las prácticas organizacionales.

De manera complementaria, la Circular Conjunta 100-004-2025, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, refuerza la implementación de



la Política de Integridad Pública como eje estructural del MIPG, al establecer lineamientos para el fortalecimiento de los mecanismos de integridad, la gestión de conflictos de interés, la transparencia activa y la responsabilidad ética de los servidores públicos. Esta circular asigna responsabilidades específicas a las entidades para asegurar la apropiación efectiva de la política, destacando el rol estratégico del Gestor de Integridad como articulador entre la gestión institucional, el talento humano y los sistemas de información asociados a la integridad pública.

A partir de este marco, MIPG define una serie de objetivos orientados a fortalecer la capacidad institucional para cumplir con su misión, mejorar la calidad del servicio, promover la cultura de la legalidad y asegurar el uso eficiente y transparente de los recursos públicos.

Estos objetivos, que se exponen en la figura 1, constituyen el fundamento para la formulación, implementación y seguimiento de la Política de Integridad, en tanto permiten alinear los valores éticos con la gestión institucional y consolidar una cultura organizacional orientada al interés general.



Ilustración 1 Objetivos MIPG. Tomado de la página de Función Pública.

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



Ilustración 2 Principios de MIPG. Tomado de la página de Función Pública

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).

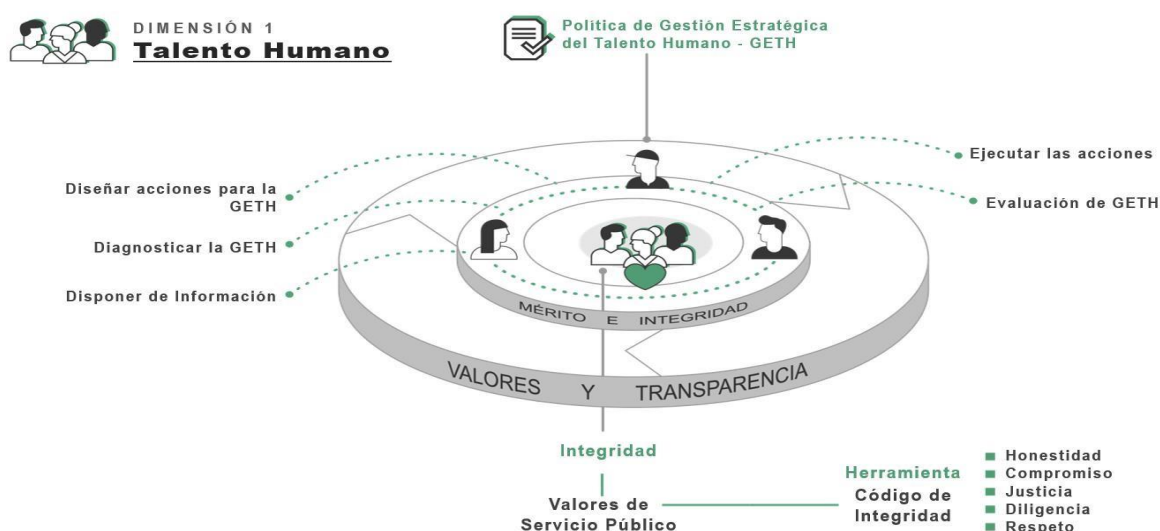


Ilustración 3 Infografía componentes de la Dimensión 1-Talento Humano del MIPG. Tomado del curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión. MIPG, 2021.



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.

A través del PETH, la Entidad integra de manera sistémica la gestión del talento humano, la cultura organizacional, el clima laboral, la integridad pública y el liderazgo, asegurando que los valores promovidos por el Código de Integridad se materialicen en las prácticas cotidianas, en los procesos de formación, evaluación del desempeño, bienestar e incentivos. De esta forma, el PETH aporta a la sostenibilidad de la Política de Integridad, al fortalecer las capacidades individuales y colectivas, promover entornos de trabajo éticos y saludables, y contribuir a la coherencia entre la planeación institucional, la ejecución de la gestión y los resultados evaluados a través de los mecanismos de seguimiento del MIPG, particularmente el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).

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.

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).

Ética pública: Conjunto de principios, valores y normas que orientan la conducta de los servidores públicos hacia el cumplimiento del interés general, la probidad, la responsabilidad y el servicio a la ciudadanía (Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 2019; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, 2017; Constitución Política de Colombia, arts. 2 y 209).

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).



Gestión del cambio: Conjunto de acciones planificadas orientadas a facilitar la adaptación de las personas y de la organización a transformaciones institucionales, fortaleciendo la apropiación de valores, comportamientos éticos y prácticas coherentes con la integridad pública (DAFP, Guías de Gestión del Cambio en el marco del MIPG; Kotter, 1996; Hiatt, 2006).

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).

Liderazgo ético: Capacidad de los directivos y líderes para influir positivamente en el comportamiento de sus equipos, promoviendo con el ejemplo la integridad, la transparencia, la responsabilidad y la coherencia entre el decir y el hacer (OCDE, 2020; DAFP, Lineamientos de Liderazgo Público, 2019; Brown, Treviño y Harrison, 2005).

Prevención de la corrupción: Conjunto de políticas, controles, acciones formativas y mecanismos de seguimiento orientados a identificar, mitigar y evitar prácticas indebidas que afecten la integridad y la confianza en la gestión pública (Ley 1474 de 2011; Ley 2195 de 2022; OCDE, 2017; DAFP, Política de Integridad – MIPG).

Riesgo de integridad: Probabilidad de ocurrencia de comportamientos o situaciones que afecten la ética, la transparencia o el cumplimiento de los valores institucionales, y que puedan derivar en prácticas de corrupción, conflictos de interés o uso indebido de los recursos públicos (DAFP, Lineamientos de la Política de Integridad; OCDE, 2005; OCDE, 2020).

Servidor Público: Toda persona natural que tiene una relación laboral con el Estado, y trabajan a su servicio para efectos de asegurar el cumplimiento de sus



finances constitucionales. La clasificaci3n tradicionalmente acogida por la legislaci3n, la jurisprudencia y la doctrina, es que son los empleados p3blicos, los trabajadores oficiales o los miembros de corporaciones p3blicas. (Consejo de Estado, Secci3n Segunda, Subsecci3n B, sentencia del 26 de julio de 2018, Rad. 1001-03-25-000-2014-01511-00(4912-14)).

Soborno: Oferta, promesa, entrega, aceptaci3n 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 ubicaci3n, en violaci3n de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona act3e o deje de actuar en relaci3n con el desempe3o de las obligaciones de esa persona (TPSC- M-003 Manual antisoborno).

Transparencia: Es tanto una disposici3n personal como una obligaci3n 3tica y legal para los servidores p3blicos 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, informaci3n clara, completa y oportuna sobre las diferentes actividades, los procesos de toma de decisiones el uso de los recursos p3blicos; es decir, actuar de forma visible, predecible y comprensible, favoreciendo la participaci3n ciudadana y la rendici3n de cuentas (Elaboraci3n propia, con base en definici3n del DAFP, 2019 y Senge, P.M., 2006).

Para la agencia tiene, entre otros fines, el de prevenir cualquier pr3ctica de corrupci3n, en especial el soborno, y fortalecer as3 la confianza de la ciudadan3a en las instituciones del Estado.

Valores: Principios que gu3an 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 3mbito organizacional constituyen la base sobre la cual se construye la cultura y la direcci3n de la organizaci3n, influyendo en c3mo se relaciona con sus colaboradores, usuarios, clientes, socios y la sociedad en general. (Elaboraci3n propia, con base en Rokeach, M.,1973; Schein, E. H., 1985, y Su3rez y Mart3nez, 2020).



4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Fortalecer la apropiación del Código de Integridad en la Agencia Nacional de Infraestructura mediante la implementación de acciones pedagógicas, formativas, comunicativas y de acompañamiento para la interiorización de los valores institucionales.

4.2 Objetivos Específicos

- Promover la comprensión, apropiación y adopción del Código de Integridad, mediante estrategias, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia, la confianza y el bienestar del talento humano.
- Fortalecer la cultura organizacional mediante prácticas, mecanismos y la gestión del cambio habilitador transversal de la Política de Integridad, para la sostenibilidad de comportamientos éticos y la identidad con la misión de la Agencia Nacional de Infraestructura.
- Consolidar mecanismos de medición y evaluación de impacto, que permitan evaluar la apropiación del Código de Integridad e implementar acciones con la participación de los servidores públicos.

5. ALCANCE

La estrategia por implementar durante la vigencia 2026 estará dirigida a todos los servidores públicos y colaboradores de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI). Esta se encuentra alineada con las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con la Política de Integridad definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).



6. INSTANCIAS Y DOCUMENTOS RELACIONADOS

6.1 Documentos y lineamientos internos de la ANI

Los documentos elaborados por la Entidad, orientados a promover la apropiación de la cultura de la transparencia y a regular las actividades dirigidas al mejoramiento continuo en esta materia, permiten alinear de manera coherente los esfuerzos institucionales 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 del Oficial 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 Relacionamiento (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 ilustración 4.



Ilustración 4 Valores del Código de Integridad de la Agencia Nacional de Infraestructura

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

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar el origen, la raza, la religión, la edad, la orientación sexual, su estado de salud, su labor, su procedencia, títulos, que tengan una discapacidad o por 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 mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza 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.

Cooperación: Trabajo en equipo hacia un objetivo compartido, colaboro y apoyo a mis compañeros contribuyendo al bienestar y eficiencia en la Entidad.

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.

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

El Equipo de Trabajo para la Transparencia y la Lucha contra la Corrupción es una instancia reorganizada y actualizada mediante la Resolución No. 20236010003795 de 2023, cuyo propósito es fortalecer la articulación de las diferentes áreas de la Agencia Nacional de Infraestructura en torno a la implementación de la Política de Transparencia, el Código de Integridad y las estrategias institucionales de prevención de la corrupción.

En cumplimiento de la Circular Conjunta 100-004-2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, mediante memorando interno se designó al Coordinador(a) del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano como Gestor de Integridad de la ANI, con responsabilidades específicas de articulación, orientación, seguimiento y registro de la información asociada a la integridad pública en los sistemas dispuestos para tal fin.



En este marco, el Equipo de Trabajo orienta sus acciones a la sensibilización, divulgación y fortalecimiento de una cultura ética al interior de la ANI, promoviendo el fortalecimiento institucional en materia de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción a través de estrategias pedagógicas, comunicativas y de acompañamiento, que afiancen la ética pública, la cultura de la legalidad, los deberes y responsabilidades de los servidores y colaboradores, así como el 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:

- ✓ Test de percepción y apropiación del código de integridad y política de transparencia 2025.
- ✓ Autodiagnóstico de la política de integridad
- ✓ Medición de Desempeño Institucional (MDI)
- ✓ Caracterización Cultura Organizacional
- ✓ Plan Estratégico ANI - vigencia 2026
- ✓ Revisión documental

7.1 Test de percepción y apropiación del código de integridad y política de transparencia 2025.

Durante el mes de octubre de 2025 se llevó a cabo el Test de Percepción y Apropiación del Código de Integridad y Política de Transparencia en la Agencia Nacional de Infraestructura - ANI. Este ejercicio evaluó seis indicadores de percepción, estructurados con base en una encuesta compuesta por 30 preguntas, en la cual participaron 226 servidores. La prueba se desarrolló conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (Caja de Herramientas), que sugiere medir el contenido del código, el nivel de conocimiento y apropiación, así como los resultados asociados a su implementación en el ejercicio institucional.



A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que se ha realizado un trabajo enfocado en los valores institucionales, en la promoción del código de integridad y en la percepción en general de los funcionarios, que apunta a que la institución tiene políticas claras para prevenir la corrupción.

De acuerdo con la tabla 2, los indicadores evaluados fueron: Código de Integridad, Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. Los resultados finales ubican a la ANI en niveles alto y muy alto de cumplimiento, situándola dentro del rango del 61 % al 100 %, de acuerdo con el semáforo de evaluación establecido por Función Pública.

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	94%
2	HONESTIDAD	88%
3	RESPE TO	88%
4	COMPROMISO	77%
5	DILIGENCIA	78%
6	JUSTICIA	86%

Tabla 2 Resultados indicadores evaluados

En términos generales, los servidores reconocen la importancia de la transparencia, confían en los procesos y decisiones institucionales, reafirmando el compromiso de la entidad con la integridad pública.

7.2 Autodiagnóstico de la política de integridad – 2025

El autodiagnóstico de la Política de Integridad, conforme el avance se evidencia un desempeño sobresaliente, con una calificación global de puntos. Este resultado ubica a la Entidad en el Nivel 5 de desarrollo, correspondiente al máximo nivel de madurez de la política, tal como se presenta en la figura 5.

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

Ilustración 5. Niveles Autodiagnóstico de Gestión de Código de Integridad. Tomado del archivo Autodiagnóstico de Gestión de Código de Integridad, DAFP.



La Figura 6 amplía este análisis, identificando de manera específica las actividades del Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad que registran puntajes inferiores a 100 puntos, como oportunidades de fortalecimiento continuo.

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 – 100)	OBSERVACIONES
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	97,0	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	96,0	A partir de los resultados de FURIAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	84	Hay que seguir trabajando para fortalecer el cambio cultural, la coherencia entre los elementos que materializan la integridad y la
				Dianosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del Código de Integridad.	100	A través del Plan de Integridad implementado en el mes de septiembre de 2025, se realizaron diferentes preguntas
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	100	Dentro de las diferentes estrategias que se usaron, se implementaron varias campañas publicitarias, las cuales fueron
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	100	Este hace parte de la vigencia 2024
		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.	100,0	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.	100	Dentro de las diferentes estrategias que se usaron, se implementaron varias campañas publicitarias, las cuales fueron socializadas en los diferentes
				Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	100	Se realizaron actividades de retroalimentación como lo fueron los talleres de liderazgo. De igual manera se cuenta con el apoyo de los gestores de la entidad para la difusión de las
				Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	publicitarias y/o actividades que se realizan en la entidad, se han difundido por los canales de
				Definir las estrategias para la inducción o reintroducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	100	Actividades como el foro del servidor público sirvieron para volver a interiorizar temas como: integridad y los valores que rigen
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reintroducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	96,7	Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	100	en desarrollo el plan de Código de Integridad, se maneja en las diferentes alianzas estratégicas con las que cuenta la entidad
				Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	90	Cronograma Plan del Código de Integridad 2026
				Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	100	El presidente de la ANI definió a la coordinadora del GIT de Talento Humano, como gestora del Código de Integridad
				Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	90	Se han realizado diferentes encuestas en pro de conocer que requieren los servidores para mantener un mejor clima y cultura organizacional.
Promoción de la gestión del Código de Integridad	96,3	Ejecutar el Plan de gestión del Código de Integridad	96,3	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	90	Cronograma Plan del Código de Integridad 2026
				Divulgar las actividades del Código de Integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	100	Se han realizado la difusión de actividades y campañas, a través de los canales de comunicación de la ANI. De
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	100	Actividades virtuales y presenciales
				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	Entren diferentes canales de comunicación (correos electrónicos), donde los servidores pueden hacer llegar
				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	Encuestas planes estratégicos y necesidades de la vigencia 2026
				Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	100	Los resultados se socializan con el informe de gestión 2025.
		Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	90,0	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad:	90	Los resultados se evalúan de acuerdo al número de colaboradores que participaron en cada una de las actividades en temas de Integridad.
				1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de Intercambio Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.		El documento fue elaborado por el GIT de Talento Humano, el cual fue remitido a la VGCOR, quienes a su vez lo validaron y

Ilustración 6 Autodiagnóstico de Gestión de Código de Integridad

7.3 Medición de Desempeño Institucional (MDI)

La evaluación de la implementación de la política de integridad para el 2024 obtuvo un puntaje de 94,3.

El resumen de los resultados se expone a continuación en la Figura 7, en la cual se evidencia el comportamiento de la Dimensión de Talento Humano y de la Política de Integridad en el marco de la Medición de Desempeño Institucional (MDI 2024). Los resultados reflejan un desempeño favorable de la Agencia Nacional de Infraestructura, particularmente en los componentes asociados al Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano (POL01) y al Índice de Integridad (POL02), los cuales dan cuenta del avance en la adopción de prácticas orientadas al fortalecimiento del talento humano, la ética pública y la transparencia institucional.

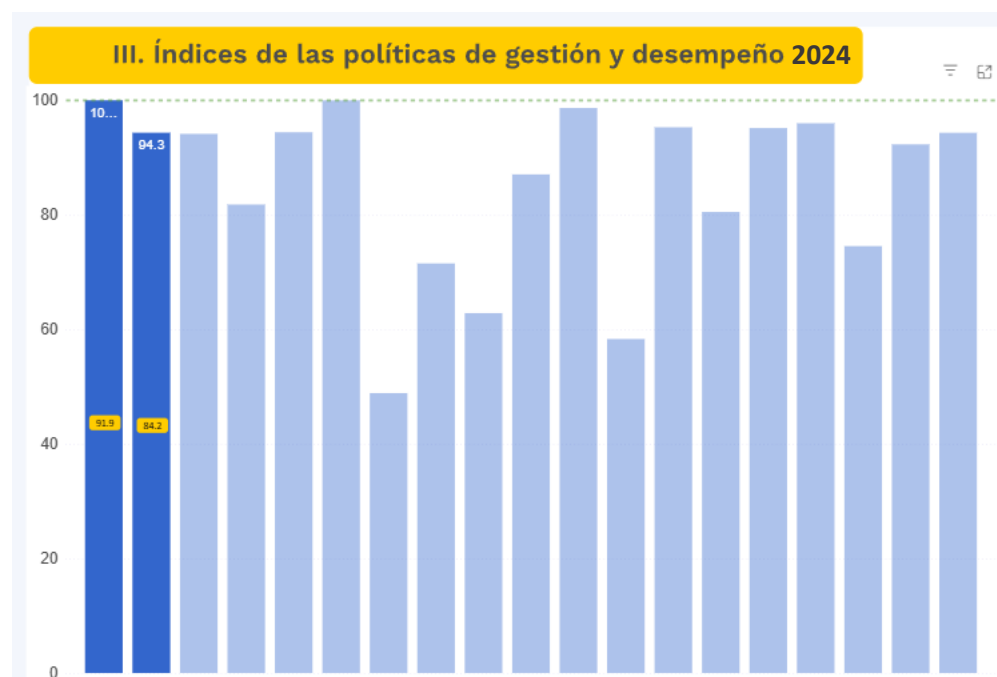


Ilustración 7 Resultados Dimensión Talento Humano y Política de Integridad: Medición de Desempeño Institucional (MDI 2024)

De manera complementaria, la Figura 8 presenta el detalle del Índice de Integridad, permitiendo identificar los factores que contribuyen a su resultado global y evidenciando la consolidación de mecanismos de prevención, apropiación del Código de Integridad y coherencia entre los lineamientos institucionales y las prácticas organizacionales. Estos resultados confirman el impacto positivo de las acciones implementadas en vigencias anteriores y



constituyen un insumo clave para la definición de estrategias de mejora continua y de articulación con la Gestión del Cambio Institucional.

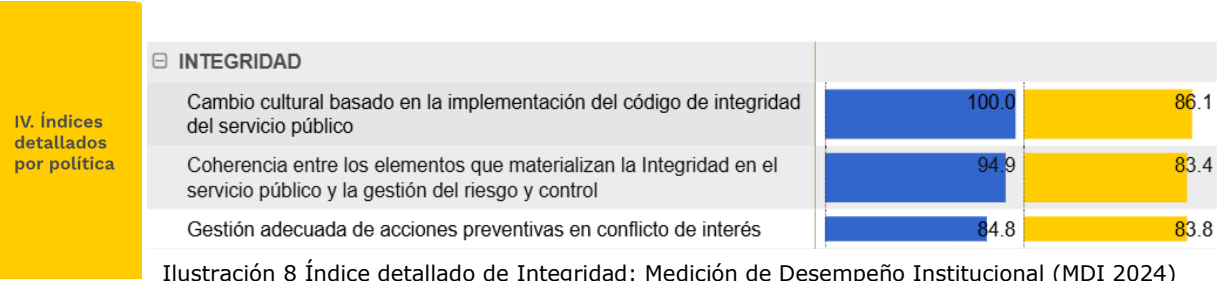


Ilustración 8 Índice detallado de Integridad: Medición de Desempeño Institucional (MDI 2024)

Se evidencia un desempeño positivo en los aspectos asociados a la Integridad, destacándose el cambio cultural basado en la implementación del Código de Integridad del Servicio Público, el cual alcanza el nivel más alto de cumplimiento, reflejando una apropiación sólida de los valores institucionales. Asimismo, se observa una alta coherencia entre los elementos que materializan la integridad en la gestión pública y los procesos de gestión del riesgo y control, lo que indica una adecuada articulación entre principios éticos y prácticas de control institucional.

Aunque con resultados son favorables la puntuación más baja es la que corresponde a la gestión de acciones preventivas frente a posibles conflictos de interés, lo que representa una oportunidad para continuar fortaleciendo estrategias de sensibilización, prevención y seguimiento en este ámbito.

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:

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.

Ilustración 9 Dimensiones de cultura organizacional - 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.



Ilustración 10 Resultados de caracterización de la cultura por niveles. ANI 2024

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	

Ilustración 11 Puntuaciones por dimensión

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 Plan Estratégico ANI - vigencia 2026

De conformidad con lo establecido en el Plan Operativo de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa -VGCOR- para la vigencia 2026, el cual se encuentra articulado con el Plan Estratégico Institucional de la de la ANI, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los lineamientos de Gobierno Corporativo, se definió como foco estratégico el “fortalecimiento de la institucionalidad de la Agencia, con el propósito de generar confianza y transparencia en la gestión”.

En este marco, se estableció como objetivo estratégico “Fortalecer estructuralmente la Agencia para atender los nuevos retos”. Así mismo, se definió como proyecto estratégico la “Implementación de acciones orientadas al fortalecimiento de la Agencia que contribuyan a la consolidación de la gestión institucional y promuevan la cultura de cambio”.

Dicho proyecto reconoce que el fortalecimiento institucional no se limita a ajustes estructurales o procedimentales, sino que requiere intervenir de manera integral sobre el talento humano, la cultura organizacional, el liderazgo y los valores que orientan el comportamiento ético de la Entidad.

En coherencia con lo anterior, la Política de Integridad, en el marco del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano –PETH 2026–, tiene como objetivo fortalecer la apropiación del Código de Integridad en la Agencia Nacional de Infraestructura mediante la implementación de acciones pedagógicas, formativas, comunicativas y de acompañamiento, orientadas a la interiorización y práctica cotidiana de los valores institucionales.

Esta política se consolida como un eje transversal del fortalecimiento institucional, en tanto promueve comportamientos éticos, previene riesgos de integridad y contribuye a la sostenibilidad de una gestión pública transparente y orientada al interés general.



7.6 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”.

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 estas. 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.



8. AVANCES Y ASPECTOS POR FORTALECER

A partir de los resultados consolidados de los diagnósticos institucionales, se evidencia que los avances alcanzados por la Agencia Nacional de Infraestructura en la implementación de la Política de Integridad y en la consolidación de una cultura organizacional orientada a valores éticos, transparencia y servicio público son resultado de un conjunto de acciones sostenidas en el tiempo.

En particular, los niveles altos y muy altos de apropiación del Código de Integridad y la percepción favorable frente al compromiso institucional con la transparencia y la prevención de la corrupción, reflejados en el Test de Percepción y Apropiación del Código de Integridad, se encuentran directamente asociados a las jornadas de sensibilización en integridad desarrolladas en los procesos de inducción y reinducción, así como a las estrategias de comunicación interna implementadas para la divulgación permanente de los valores y comportamientos esperados. Estas acciones han fortalecido el conocimiento, la reflexión ética y la interiorización de los principios de integridad en el ejercicio cotidiano de la función pública.

De igual forma, la calificación global del 96,7 % obtenida en el Autodiagnóstico de la Política de Integridad 2025 evidencia la solidez de las condiciones institucionales para la gestión de la política, sustentadas en la actualización del Código de Integridad, el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y la documentación de buenas prácticas en materia de integridad. No obstante, las oportunidades de mejora identificadas en relación con el cambio cultural y la coherencia entre valores y prácticas han orientado el énfasis de las acciones hacia la gestión preventiva de los riesgos de integridad, especialmente en escenarios de transformación institucional.

En la Medición de Desempeño Institucional (MDI 2024), el desempeño favorable de la Política de Integridad y de la Dimensión de Talento Humano se explica, en parte, por el monitoreo permanente. Estas actividades han contribuido a fortalecer la articulación con los sistemas de control interno y la gestión del riesgo, al tiempo que han permitido identificar la necesidad de profundizar acciones preventivas frente a los conflictos de interés en contextos de cambio organizacional.

Por su parte, los resultados de la Caracterización de la Cultura Organizacional 2024, que evidencian una cultura basada en la confianza, el respeto y el trabajo en equipo, se ven reflejados y fortalecidos a través de un conjunto de acciones orientadas al desarrollo del liderazgo, la participación y la comunicación interna



como pilares del cambio cultural. En este sentido, la implementación de estrategias de mentoring entre líderes, junto con jornadas de liderazgo basado en valores e integridad y talleres de liderazgo para equipos de trabajo, contribuye a consolidar prácticas de liderazgo coherentes con los valores institucionales y a promover estilos de dirección más cercanos, colaborativos y transformacionales.

De manera complementaria, el desarrollo de cápsulas de liderazgo a través de los medios internos, la publicación de la editorial mensual de Cultura Organizacional “Construyamos Cultura ANI”, y el fortalecimiento de los canales, gestores, voceros y embajadores de marca interna permiten reforzar mensajes clave asociados a la integridad, el liderazgo consciente y la gestión del cambio, favoreciendo una comunicación más fluida, oportuna y alineada con la cultura deseada.

Asimismo, la estrategia de reconocimiento institucional, que incluye el reconocimiento público de ideas y aportes de los servidores, así como las actividades participativas por vicepresidencias orientadas al mejoramiento del ambiente laboral, actúa como un mecanismo de refuerzo positivo que promueve la innovación, el sentido de pertenencia y la corresponsabilidad en la construcción de un clima organizacional saludable y adaptable al cambio.

En el marco del fortalecimiento de capacidades, el diagnóstico del potencial de conocimiento y de las necesidades de competencias técnicas, junto con las campañas internas de visualización de avances en capacitación y bienestar, permiten alinear el desarrollo del talento humano con los retos de la transformación institucional, al tiempo que visibilizan los esfuerzos realizados por la Entidad para acompañar a sus servidores en los procesos de cambio.

Finalmente, las sensibilizaciones en comunicación asertiva con gestores y los talleres orientados a identificar avances en liderazgo transformacional refuerzan las habilidades relacionales y comunicativas necesarias para gestionar equipos en contextos de cambio, reduciendo resistencias, fortaleciendo la confianza y facilitando la adaptación a nuevas dinámicas organizacionales.

En conjunto, estas acciones contribuyen a responder a los desafíos identificados en la Caracterización de la Cultura Organizacional 2024, particularmente aquellos relacionados con la rigidez de los procesos y la limitada apertura a la innovación, y refuerzan la articulación entre la Política de Integridad y la Gestión del Cambio como ejes estratégicos para la consolidación de una cultura organizacional flexible, participativa y alineada con los valores de la ANI.

9. PLAN DE INTERVENCIÓN



En el marco del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y a partir de los resultados obtenidos durante la vigencia 2025, se establecen las siguientes conclusiones y recomendaciones como insumo para el fortalecimiento de la Política de Integridad en la vigencia 2026:

La evaluación realizada evidenció que, si bien durante 2025 se avanzó de manera significativa en procesos de diagnóstico, sensibilización y generación de insumos estratégicos, resulta necesario profundizar en la implementación de estrategias preventivas, pedagógicas y correctivas de mayor alcance y sistematicidad, orientadas a consolidar la apropiación de los valores institucionales y a fortalecer de manera sostenida el clima y la cultura organizacional.

Este enfoque integral se sustenta en los siguientes componentes:



Ilustración 12 Enfoques apropiación Política de Integridad. Elaboración propia

En este contexto, de acuerdo con lo establecido en el PETH para la vigencia 2026, la Política de Integridad se desarrolla bajo los siguientes enfoques estratégicos:



- ✓ Apropriación del Código de Integridad
- ✓ Gestión del Cambio con enfoque en integridad
- ✓ Prevención de conflictos de interés
- ✓ Liderazgo ético y transformacional
- ✓ Fortalecimiento de la cultura y el clima organizacional, el bienestar y la confianza institucional.

Estos enfoques se operacionalizan a través de ejes de intervención que orientan la acción institucional:

- ✓ Apropriación de los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y Cooperación como referentes del comportamiento organizacional
- ✓ Liderazgo transformacional
- ✓ Prevención y gestión de conflictos de interés y riesgos de integridad en contextos de transformación institucional
- ✓ Fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral
- ✓ Gestión del Cambio
- ✓ Comunicación interna y participación del talento humano.

Teniendo como referente el escenario descrito, para la presente vigencia se propone el desarrollo de un cronograma de actividades que se constituye en una estrategia integral. Anexo 1.

10. RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL

Para la ejecución de la Política de Integridad, la ANI dispone de referentes como el Plan Estratégico Institucional, el plan de acción, la planta de personal, el modelo de liderazgo, los grupos de valor y aliados institucionales, así como los sistemas de información que soportan la gestión. No obstante, se prevé la asignación de recursos adicionales conforme a la programación de actividades y la disponibilidad presupuestal, garantizando la sostenibilidad de las acciones definidas.



11. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La Vicepresidencia de Gestión Corporativa (VGCOR), a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, es la dependencia responsable de liderar y coordinar la estrategia de implementación de la Política de Integridad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Circular Conjunta 100-004-2025.

De igual forma, la VGCOR, en su calidad de líder del proceso de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano, así como de Comunicación, gestiona las acciones que correspondan para el fortalecimiento de la integridad institucional, en articulación y coordinación con el Equipo de Trabajo para la Transparencia y la Lucha contra la Corrupción, de conformidad con las funciones definidas en la Resolución No. 20236010003795 de 2023.

Esta articulación permite asegurar la coherencia entre los lineamientos normativos, la gestión del talento humano, los procesos de transparencia y comunicación, y las acciones orientadas a la prevención de riesgos de integridad y corrupción, favoreciendo la apropiación del Código de Integridad y el fortalecimiento de la cultura ética en la Entidad.

Los siguientes equipos ejercerán el rol de áreas especialistas en los procesos de evaluación, así como en la implementación y fortalecimiento de los distintos mecanismos orientados a la promoción de la integridad y la prevención y gestión de los conflictos de interés al interior de la Entidad:

- ✓ Coordinador(a) del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en calidad de Gestor(a) de Integridad de la Agencia Nacional de Infraestructura.
- ✓ 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).



12. INDICADORES Y SEGUIMIENTO

Para la ejecución y materialización de la Política de Integridad, se han trazado las siguientes metas e indicadores estratégicos:

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

Tabla 3 Indicadores de seguimiento estrategia de implementación

12.1 Evaluación de la Política de Integridad

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.

Insumo	Responsable	Periodicidad
Herramienta de autodiagnóstico - MIPG	GIT Talento Humano	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	GIT Talento Humano	1 vez año



Colombiano, el desarrollo de la cultura de integridad pública y la gestión de conflictos de intereses		
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 de la estrategia y en espacios de construcción	GIT Talento Humano	1 vez año al finalizar la vigencia
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.

Tabla 4 Insumos y sus responsables para la evaluación de la Política de Integridad



BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Agencia Nacional de Infraestructura – ANI. (2025). Autodiagnóstico de la política de integridad. ANI.
- ✓ Agencia Nacional de Infraestructura – ANI. (2025). Informe final de la Política de Integridad – vigencia 2025. ANI.
- ✓ Agencia Nacional de Infraestructura – ANI. (2024). Medición de Desempeño Institucional (MDI). ANI.
- ✓ Agencia Nacional de Infraestructura. (2025, 15 de septiembre). Memorando No. 20254000164933. Designación Gestor de Integridad – Circular Conjunta 100-004-2025.
- ✓ Agencia Nacional de Infraestructura – ANI. (2025). Plan Operativo de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa – Programa Inicial [Archivo Excel]. ANI.
- ✓ Agencia Nacional de Infraestructura. (2023, 31 de marzo). Resolución No. 20236010003795 por la cual se reorganiza el Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha contra la Corrupción de la Agencia Nacional de Infraestructura. ANI.
- ✓ Agencia Nacional de Infraestructura – ANI. (2025). Test de percepción y apropiación del código de integridad y política de transparencia. ANI.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. (2025). Circular Conjunta 100-004-2025. Lineamientos para la implementación de la Política de Integridad Pública. DAFP – Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2018). Código de Integridad del Servicio Público Colombiano. DAFP.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2019). Curso Integridad y Lucha contra la Corrupción. Escuela de Alto Gobierno.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2024). Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. DAFP.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2024). Glosario del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/tag/g>
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2024). Resultados de la Medición del Desempeño Institucional 2023. <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>



Anexo 1.

[VGCOR 2026 Cronograma V3 \(versión 1\).xlsx](#)