

GUÍA DE GESTIÓN PARA LA INTEGRIDAD



ANI





AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

GUÍA DE GESTIÓN PARA LA INTEGRIDAD

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

1. INTRODUCCION	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. INTEGRIDAD - MIPG	5
4. DEFINICIONES.....	7
5. OBJETIVOS	11
5.1 Objetivo General	11
5.2 Objetivos Específicos.....	11
6. ALCANCE.....	11
7. INSTANCIAS Y DOCUMENTOS RELACIONADOS	11
7.1 Caja Transparente	11
Política de Transparencia (TPSC-PT-003)	12
Manual de Relacionamiento (TPSC-PT-002)	12
Código de Integridad (SEPG-M-001).....	12
Compromiso de Transparencia y Confidencialidad (TPSC-F-007).....	14
7.2 Manual Antisoborno (TPSC-M-003)	14
7.3 Equipo para la Transparencia y Lucha Contra la Corrupción	14
8. DIAGNOSTICO.....	14
9. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN	23

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



1. INTRODUCCION

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 Guía 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 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) y los lineamientos estratégicos definidos para el cuatrienio.

Esta Guía será actualizada anualmente conforme a los nuevos parámetros normativos, requerimientos propios de las áreas competentes de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa y las oportunidades de mejora identificadas con base en los resultados de las distintas mediciones y fuentes de información empleadas para la evaluación de la Política de Transparencia.

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



2. MARCO NORMATIVO

El desarrollo de la presente guía y documentos relacionados se sustentan en las siguientes normas y lineamientos externos es 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

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 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho 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.”
Valores del Servicio Público - Código de Integridad	“Código de Integridad del Servicio que orientará las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público”

Nota. Elaboración propia

3. 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.

Con base en esto, MIPG tiene como objetivos:

1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano.
2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación.
3. Desarrollar una cultura organizacional sólida.
4. Promover la coordinación interinstitucional.
5. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana.

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

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



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 1.
Infografía Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)



Nota. El gráfico resume los principales elementos del MIPG. Tomado del *Curso Virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión II*, 2021, DAFP.

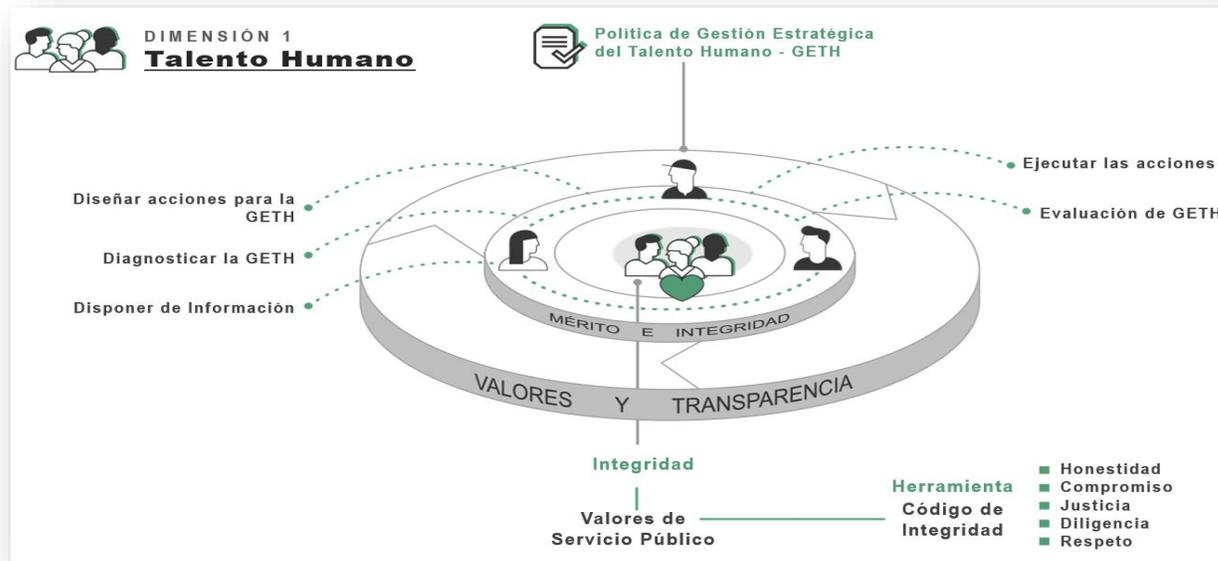
Agencia Nacional de Infraestructura

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

Figura 2.
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.

4. 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, íntegra 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.

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,

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



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).

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

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



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



5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Desarrollar estrategias que promuevan, en los colaboradores de la Agencia Nacional de Infraestructura, la apropiación del Código de Integridad y la Política de Transparencia, como parte esencial de una cultura sustentada en su misionalidad y los valores, las buenas prácticas, la prevención de los conflictos de interés y el rechazo de la corrupción en cualquier forma de expresión.

5.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer la apropiación del Código de Integridad de la ANI, haciéndolo parte de la cultura organizacional.
- Promover la incorporación de los valores del Código de Integridad en su quehacer diario.
- Fortalecer el conocimiento sobre la implementación de la norma ISO37001:2016 y los conflictos de interés.

6. ALCANCE

La estrategia por implementar durante la vigencia 2024 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 a la presente Guía.

7. INSTANCIAS Y DOCUMENTOS RELACIONADOS

7.1 Caja Transparente

La “Caja Transparente” hace referencia a todos los documentos elaborados por la entidad con el propósito de promover y apropiar la cultura de transparencia y regular las actividades orientadas al mejoramiento continuo de dicho fin; y está compuesto especialmente por los siguientes:

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



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 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.

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 3.
Valores del Código de Integridad de la Agencia Nacional de Infraestructura



Nota. Elaboración propia ANI

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



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

Este documento hace parte de la Caja de Transparencia y cumple el propósito de promover y apropiar la cultura de transparencia.

7.2 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.

7.3 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".

8. DIÁGNOSTICO

La Agencia Nacional de Infraestructura anualmente lleva a cabo un proceso de análisis exhaustivo y sistemático de los diferentes aspectos de la Entidad con el fin de identificar las áreas de mejora en la apropiación del código de integridad y las prácticas cotidianas 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:

1. Encuesta de percepción de integridad - 2023
2. Autodiagnóstico de la política de integridad - 2022
3. Medición de Desempeño Institucional (MDI) - 2022

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. Caracterización Cultura Organizacional – 2022
5. Revisión documental

8.1 Encuesta de percepción de integridad - 2023

La encuesta percepción de integridad se llevó a cabo en diciembre de 2023, en esta participaron 45 servidores y con base en los resultados se puede concluir que se ha realizado un trabajo enfocado en valores, lo que ha permitido la apropiación de estos, marcando un resultado “Muy Alto” en 4 de los valores y “Alto” en uno de ellos, como se muestra a continuación que corresponde a Diligencia.

Figura 4.
Resultados encuestas de percepción de integridad 2023 y 2022, y Semáforo de Indicadores

Resultados 2023		
	INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	92%
2	HONESTIDAD	84%
3	RESPETO	87%
4	COMPROMISO	86%
5	DILIGENCIA	78%
6	JUSTICIA	86%

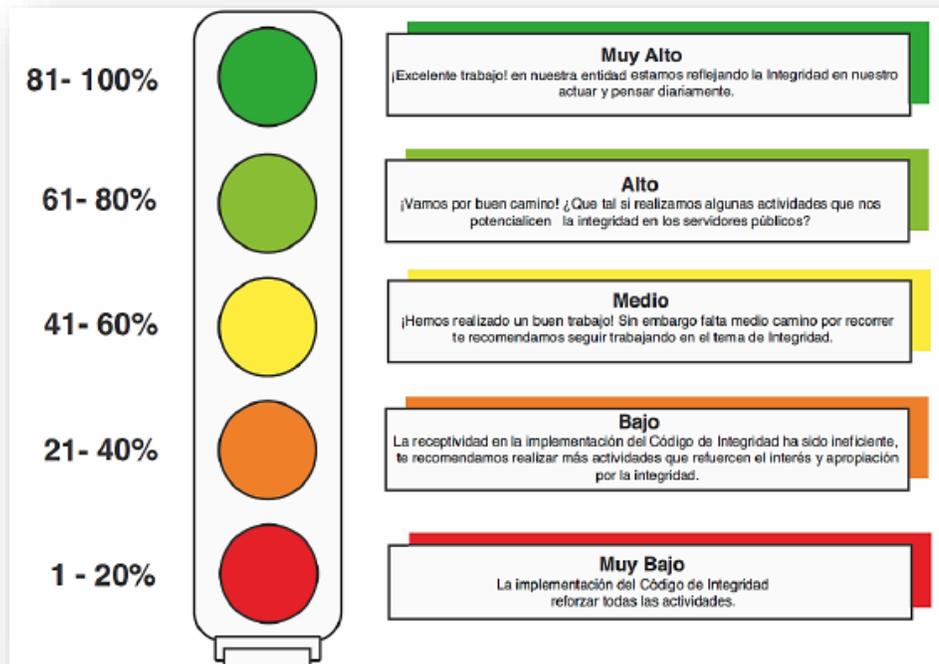
Resultados 2022		
	INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	88%
2	HONESTIDAD	87%
3	RESPETO	88%
4	COMPROMISO	88%
5	DILIGENCIA	79%
6	JUSTICIA	88%

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 encuestas de percepción de integridad 2023 y 2022 - Elaboración propia. Semáforo de indicadores tomado de Presentación Integridad Test Percepción, DAFP, 2024.

Al comparar los resultados de los años 2022 y 2023, se encuentran pequeñas variaciones en los porcentajes de desempeño, evidenciándose una mejor calificación en la percepción del compromiso con el código de integridad. Respecto a los valores del servidor público se evidencia que en todos disminuye su calificación, presentando variaciones negativas entre el 1% y 3%.

Figura 5. Comparativo resultados estado de la Encuesta de Integridad 2023 y 2022

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA 2023	ESTADO DE LA ENCUESTA 2022	VARIACIÓN
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	92%	88%	4%
2	HONESTIDAD	84%	87%	-3%
3	RESPECTO	87%	88%	-1%
4	COMPROMISO	86%	88%	-2%
5	DILIGENCIA	78%	79%	-1%
6	JUSTICIA	86%	88%	-2%

Nota. Elaboración propia.

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



8.2 Autodiagnóstico de la política de integridad - 2022

Con base en el autodiagnóstico de la Política de Integridad realizada para el año 2022, en general se evidencia un buen desempeño pues obtiene una calificación total de 85.5 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 gráfica que se expone a continuación.

Figura 6.
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.

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 95.8, como resultado que obtiene 100 puntos en 11 de las actividades de gestión evaluadas, solo en una actividad tiene un puntaje inferior, correspondiente 50 puntos. Por su parte, en la Promoción de la Gestión del Código de Integridad se obtiene un puntaje de 70, en tanto que, solo lo obtiene una calificación de 100 en 3 de las 8 actividades de gestión evaluadas y 90 en otra actividad, en las otras cuatro actividades la Agencia obtiene puntajes entre los 20 a 80 puntos.

A continuación, se relacionan las actividades de gestión con puntajes inferiores a 81 y que por lo tanto requieren mayor atención en la presente vigencia.

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 7.
Actividades con puntajes inferiores a 81 en Autodiagnóstico de Gestión de Código de Integridad

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos 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.	50
	Promoción de la gestión del Código de Integridad	Ejecutar el Plan de gestión del Código de Integridad	Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.
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.			20
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.			20
	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	50

Nota. Elaboración propia.

8.3 Medición de Desempeño Institucional (MDI) - 2022

Los resultados obtenidos para el componente de Talento Humano en la Medición de Desempeño Institucional (MDI) 2022, que se realiza con base en el diligenciamiento y el registro de evidencias en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), evidencia la prevalencia de una adecuada gestión del talento humano. No obstante, presenta una variación negativa sobre la promoción de integridad, siendo la debilidad manifiesta de la gestión realizada durante 2022 las acciones preventivas de los conflictos de intereses. El resumen de los resultados se expone a continuación.

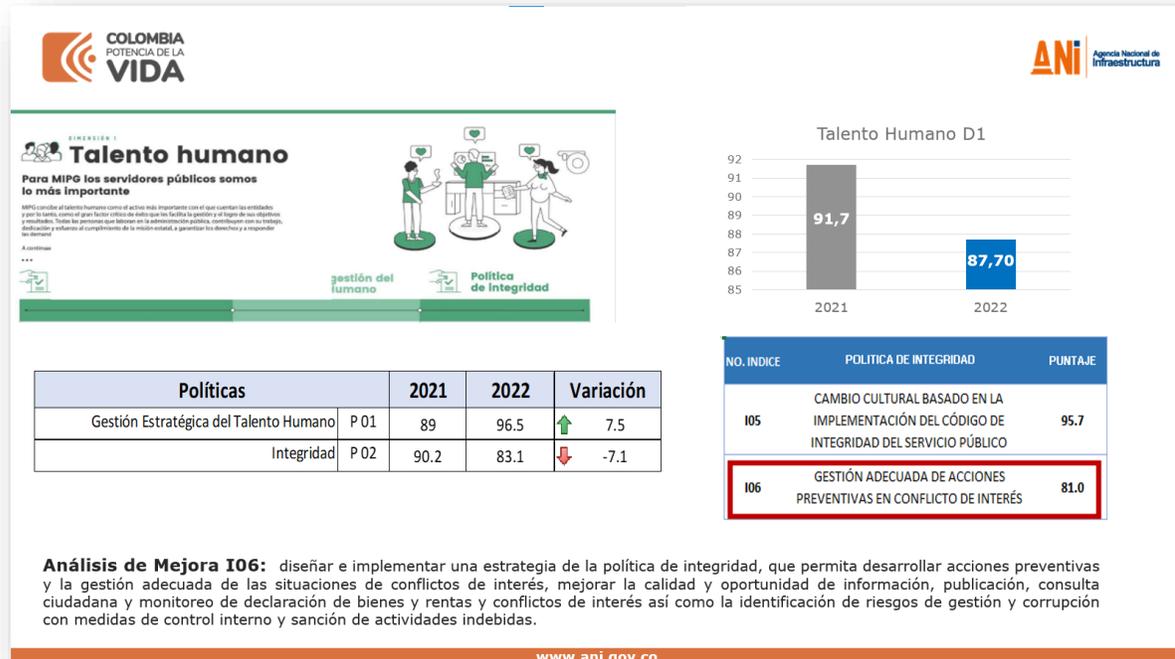
Agencia Nacional de Infraestructura

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 8.
Resumen resultados Dimensión Talento Humano MDI 2022



Nota. Elaboración propia ANI

Es relevante señalar que los resultados de la MDI para la vigencia 2023, se tendrán posterior a junio de 2024 según lo informado por la Función Pública mediante la circular externa N°100-006-2024.

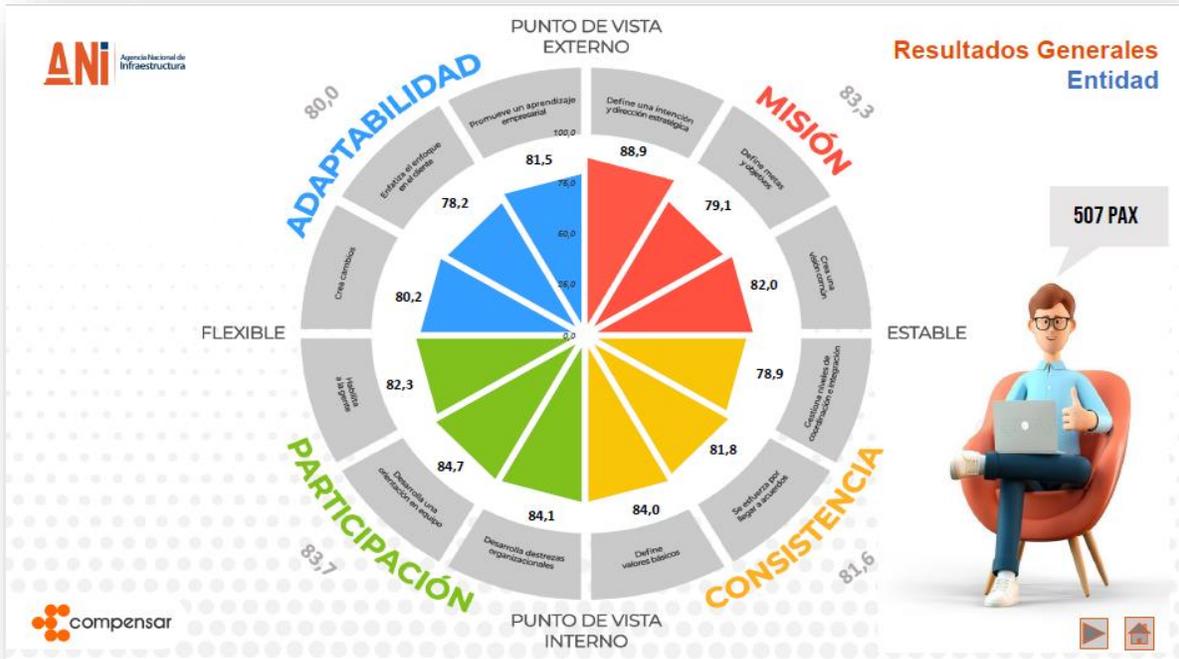
8.4 Caracterización Cultural Organizacional – 2022

Durante el año 2022 la agencia realizó junto con la Caja de Compensación Compensar la caracterización de la cultura organizacional de la Agencia. El modelo propuesto tiene cuatro dimensiones asociadas que son: Misión, mide la percepción de la organización sobre la existencia de una visión y estrategia, acuerdo sobre los objetivos y su viabilidad, y si llegan a los diferentes niveles de esta, de forma que los motive y estimule a lograrlos; Adaptabilidad, mide la percepción de las personas sobre la actitud hacia la innovación, al cambio, la adaptación a las necesidades de los clientes, al “permiso de equivocarse” y la buena comunicación de las nuevas ideas y objetivos; Participación, mide la percepción en cuanto a cómo la gente percibe el funcionamiento de la delegación, el empoderamiento, la cooperación, el trabajo en equipo y el



desarrollo de sus habilidades; y Consistencia, mide la visión de la gente sobre la cultura, la coordinación de acciones, la claridad de los comportamientos esperados, la transmisión de valores y la forma de resolver los conflictos.

Figura 9.
Resultados generales



MISIÓN:

Mide la percepción de la organización sobre la existencia de una Visión y Estrategia, acuerdo sobre los objetivos y su viabilidad, y si llegan a los diferentes niveles de esta, de forma que los motive y estimule a lograrlos.

- Dirección y propósitos estratégicos
- Metas y objetivos
- Visión

ADAPTABILIDAD:

Mide la percepción de las personas sobre la actitud hacia la innovación, al cambio, la adaptación a las necesidades de los clientes, al "permiso de equivocarse" y la buena comunicación de las nuevas ideas y objetivos.

- Orientación al cambio
- Orientación al cliente
- Aprendizaje organizativo

CONSISTENCIA:

Mide la visión de la gente sobre la cultura, la coordinación de acciones, la claridad de los comportamientos esperados, la transmisión de valores y la forma de resolver los conflictos.

- Valores centrales
- Acuerdo
- Coordinación e Integración

PARTICIPACIÓN:

Mide la percepción en cuanto a cómo la gente percibe el funcionamiento de la delegación, el empoderamiento, la cooperación, el trabajo en equipo y el desarrollo de sus habilidades.

- Empoderamiento
- Trabajo en Equipo
- Desarrollo de capacidades

Nota. Caracterización Cultura Organizacional ANI, Compensar, 2022.

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



Respecto a los valores, la caracterización permitió evidenciar que los colaboradores comparten una serie de valores que crean un sentimiento de identidad y filiación, y los reconocen como parte esencial en la realización del trabajo y como guía para el comportamiento interno. De igual forma, se resalta que se eleva a la ética como elemento rector.

8.5 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”*

De la revisión se encuentra varios puntos de convergencia que son necesarios tener en cuenta dentro de la promoción de la integridad y la transparencia. El principal, corresponde a la necesidad de que la intervención logre una interiorización de 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, sea uno de los elementos centrales de la cultura organizacional.

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.

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



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.

8.6 Análisis de resultados y diagnóstico gestión integridad

Con base en los resultados obtenidos de las fuentes de información relacionadas anteriormente se puede establecer que en la Agencia Nacional de Infraestructura prevalece una percepción y apropiación positiva sobre los comportamientos asociados a los valores del código de integridad. Valores que son compartidos por los colaboradores y constituyen su principal derrotero en la realización de su trabajo y en sus dinámicas de interacción.

Por lo tanto, tiene la oportunidad de continuar afianzando la interiorización de los valores y un rechazo unánime a cualquier práctica de corrupción, para que así sean parte central de la cultura organizacional.

No obstante, requiere el desarrollo de canales y espacios que permitan un ejercicio iterativo con los colaboradores en la promoción de la integridad y la transparencia, en los cuales ellos se expresen sobre la vivencia de los valores en la Entidad y retroalimenten las actividades que se realizan para su promoción.

Además, debe continuar trabajando en la prevención de los conflictos de interés, mediante el conocimiento sobre como 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.

Por otra parte, es necesario actualizar las mediciones y caracterizaciones existentes sobre la cultura de la ANI, la política de transparencia y el código de integridad. De igual forma, se deben 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.

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.

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



9. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

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;
2. transmitir 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. medir la cultura organizacional, la apropiación de los valores y el desarrollo de la política de transparencia;
4. comunicar resultados, obtener retroalimentación cualitativa sobre las acciones de promoción y abrir espacios de co-construcción;
5. documentar experiencias, lecciones aprendidas y/o buenas prácticas;

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.

El cronograma de actividades hace parte integral del presente plan.

9.1 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.

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



9.2 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 y actualizar anualmente la Guía de Gestión para la Integridad. De igual forma, la VGCOR al ser la responsable del proceso de Transparencia, Participación, Servicio Al Ciudadano y Comunicación participará en lo correspondiente, por medio y en coordinación con el Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha contra la Corrupción de acuerdo con las funciones definidas en la Resolución 20236010003795 de 2023, especialmente, las que se describen en numerales 1,5,8 y 11 del artículo tercero.

Dentro la estrategia los siguientes equipos tendrán el rol de áreas especialistas para los procesos de evaluación de la Política de Transparencia, campañas, capacitaciones y mejoras de los procesos.

- 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)

9.3 Indicadores y seguimiento

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

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 2.
Indicadores de seguimiento estrategia de implementación

Nombre del indicador	Insumo de medición/Formula	Periodicidad	Meta
Cobertura	Nro. de Personas que asistieron actividades de la Estrategia de Implementación/ Nro. total de servidores públicos.	1 vez año al finalizar la vigencia	100%
Cumplimiento	Nro. de actividades ejecutadas / Nro. de actividades programadas	1 vez año al finalizar la vigencia	100%
Impacto	Test percepción de integridad - Voluntario	1 vez año al finalizar la vigencia	88%
	Test de apropiación del Código de Integridad y prácticas internas de transparencia-Obligatorio		60%

Nota. Elaboración propia

9.4 Evaluación de la Política de Transparencia

Para la evaluación de la Política de Transparencia se tendrán en cuenta los siguientes elementos y las áreas o equipos relacionados serán los responsables de entregar los insumos requeridos.

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



Tabla 3.
Insumos y sus responsables para la evaluación de la Política de Transparencia

Insumo	Responsable	Periodicidad	Observación
Herramienta de autodiagnóstico	Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha contra la Corrupción	1 vez año al finalizar la vigencia	
Resultados de la medición del Índice de Desempeño Institucional en la política de integridad pública (FURAG)	GIT Trabajo de 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 Trabajo de 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 al finalizar la vigencia	
Encuestas internas sobre la percepción del Código de	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	Observación
Integridad del Servicio Público			
Retroalimentaciones de los servidores sobre las actividades de la estrategia y en espacios de co-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 Trabajo de Planeación	1 vez año al finalizar la vigencia	
Reporte de cumplimiento de 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 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

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

Departamento de Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2021). Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Departamento de Administrativo de la Función Pública (DAFP). 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.

Suárez, D. y Martínez C.A., (2020). Propuesta de un modelo de cultura organizacional para la innovación en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social - Colombia (Tesis de maestría). Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

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