

Plan de Gestión del Código de Integridad
vigencia 2019

GIT Talento Humano
Vicepresidencia Administrativa y Financiera



Agencia Nacional de
Infraestructura

Bogotá D.C, julio 2019



Contenido

1. Introducción	3
2. Alcance de la Estrategia	4
3. Diagnóstico	4
a. Resultados del FURAG	4
b. Encuesta de Apropiación del Código de Integridad	6
c. Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad	9
d. Encuesta Estrategia de Comunicación Transparencia	9
4. Estrategias de Implementación y Metodología	12
5. Canales de Comunicación	13
6. Estrategias de Implementación Inducción y Reinducción	13
7. Presupuesto	13
8. Cronograma de Ejecución	14
9. Roles y Responsabilidades del Equipo de Integridad	15
10. Evaluación de la Implementación del Código de Integridad	16
11. Mecanismos de Retroalimentación	17
12. Recomendaciones	17

1. Introducción

La Agencia Nacional de Infraestructura – ANI como entidad responsable de planear, coordinar, estructurar, contratar, ejecutar, administrar y evaluar proyectos de concesiones y otras formas de Asociación Público Privada - APP, para el diseño, construcción, mantenimiento, operación, administración y/o explotación de la infraestructura pública de transporte en todos sus modos y de los servicios conexos o relacionados y el desarrollo de proyectos de asociación público privada para otro tipo de infraestructura pública cuando así lo determine expresamente el Gobierno Nacional, se ve enfrentada constantemente a diferentes retos y desafíos en consonancia con los constantes cambios del mundo actual y el permanente crecimiento y adelanto tecnológico, lo cual demanda el desarrollo de estrategias que le permitan afrontarlos desde el contexto jurídico, técnico y humano.

En este sentido, concibiendo el Talento Humano como uno de los activos más importantes en la gestión pública y como parte del continuo compromiso de la administración por fortalecer su cultura e identidad organizacional, se hace necesario adoptar y fortalecer una cultura de valores hacia los miembros que la integran y de esta forma entregarle a la ciudadanía lo que espera y requiere.

Por este motivo, 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 o ubicación geográfica, así como a todas las entidades públicas, empresas, proveedores y partes interesadas, para hacerlas participar, promover buenas y transparentes prácticas en el ejercicio de nuestras funciones, con conciencia de la ética pública.

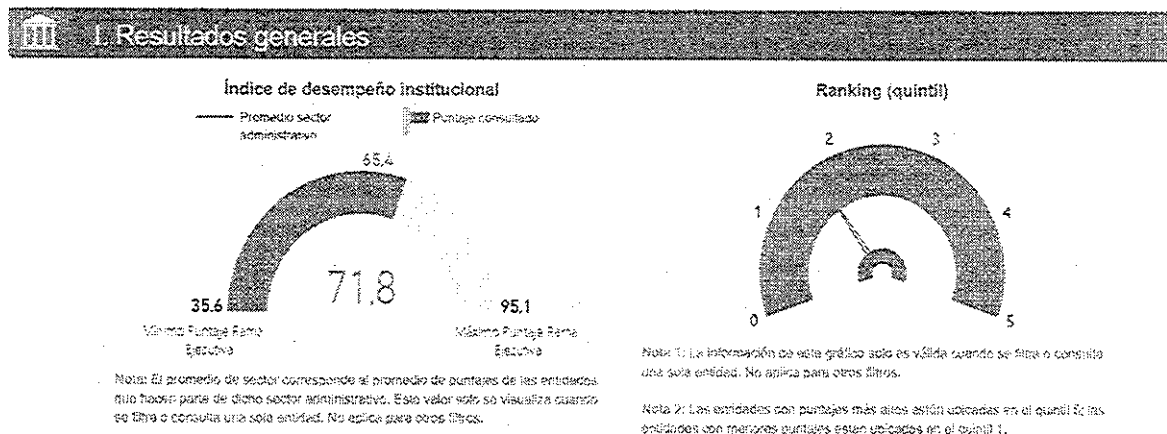
2. Alcance de la Estrategia

Las estrategias del Plan del Gestión de Código de Integridad están dirigidas a todos los servidores públicos, contratistas y partes interesadas de la Agencia Nacional de Infraestructura.

3. Diagnóstico

a. Resultados del FURAG

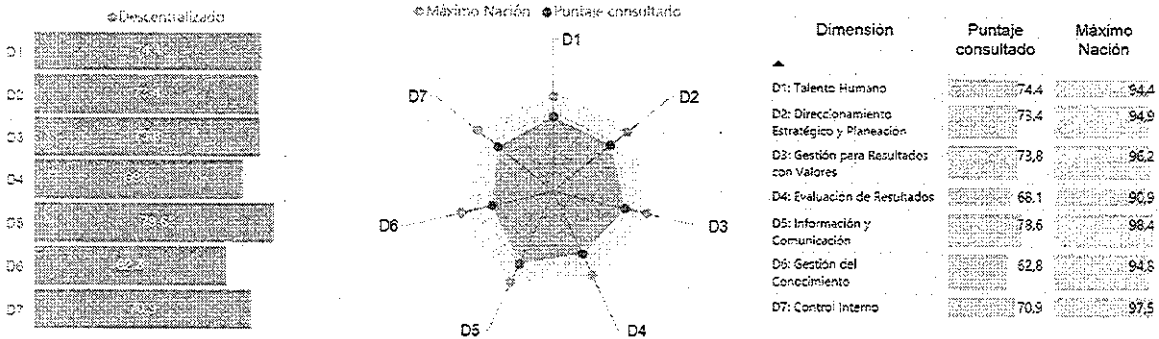
De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG 2019, el índice de desempeño institucional fue de 71.8, lo que la ubica por encima del promedio del sector administrativo el cual se ubica en el 65.4.



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

Este mismo informe señala que la Dimensión 1, correspondiente a Talento Humano, presentó una puntuación de 74.4 del 94.4 que corresponde al puntaje máximo obtenido por el grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

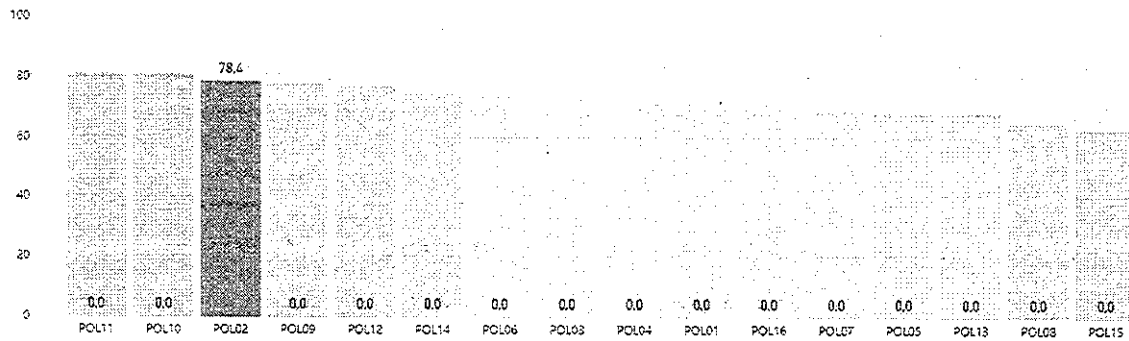
II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



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

Ahora bien, el índice de desempeño de la Política de Gestión y Desempeño Nro. 2, relacionada con Integridad, tiene una puntuación de 78,4 ubicándola en la tercera posición de la política con mayor puntaje.

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

N.º 11 Gestión y Desempeño de
 las políticas
 POL02: Integridad
 N.º 10 Planificación y Control

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

b. Encuesta de Apropiación del Código de Integridad

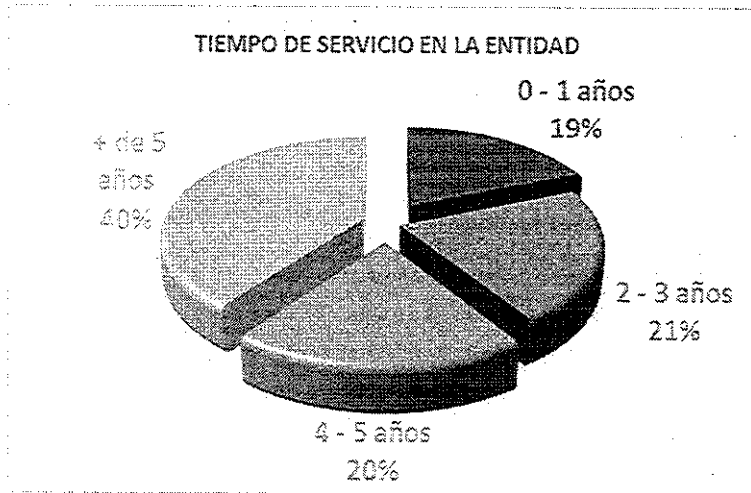
El 05 de junio de 2019, en el marco de una de las actividades del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Agencia, se llevó a cabo una actividad de interiorización de los valores; en este mismo espacio se realizó la encuesta física denominada “Apropiación Código de Integridad”, con una muestra de 111 encuestados equivalente al 17% de un universo de 654 posibles participantes (240 servidores públicos y 414 contratistas); para diagnosticar la apropiación de los valores del Código de Integridad y la idoneidad de las estrategias de comunicación utilizadas en la socialización, con los siguientes resultados:

Del total de los participantes el 45% de los encuestados son servidores públicos y el 55% contratistas.

Tipo de Vinculación	Cantidad	%
Planta	50	45%
Contrato	61	55%

El mayor porcentaje de participantes está representado por servidores públicos y contratistas que cuenta con más de 5 años de tiempo de servicio en la entidad.

Tiempo de Servicio en la Entidad	Cantidad	%
0 - 1 años	21	19%
2 - 3 años	24	22%
4 - 5 años	22	20%
+ de 5 años	44	40%



Fuente propia.

Frente a la pregunta ¿Conoce si existe un Código de Integridad en la Entidad? El 82% de los encuestados manifestó conocer su existencia, frente a un 18% que manifestó no conocerlo.

3. Conoce si existe un Código de Integridad en la entidad	Cantidad	%
SI	91	82%
NO	20	18%

Frente a la Pregunta ¿Conoce la ruta URL donde está Publicado el Código? El 55% de los encuestados manifestó conocerla, frente a un 45% que manifestó no conocerla.

4. Conoce la ruta URL donde está Publicado el Código	Cantidad	%
SI	61	55%
NO	50	45%

Frente a la pregunta ¿Considera que las estrategias de comunicación de la implementación del código fueron efectivas? El 59% de los encuestados manifestó que las estrategias si eran efectivas, frente a un 41% que manifestó que no.

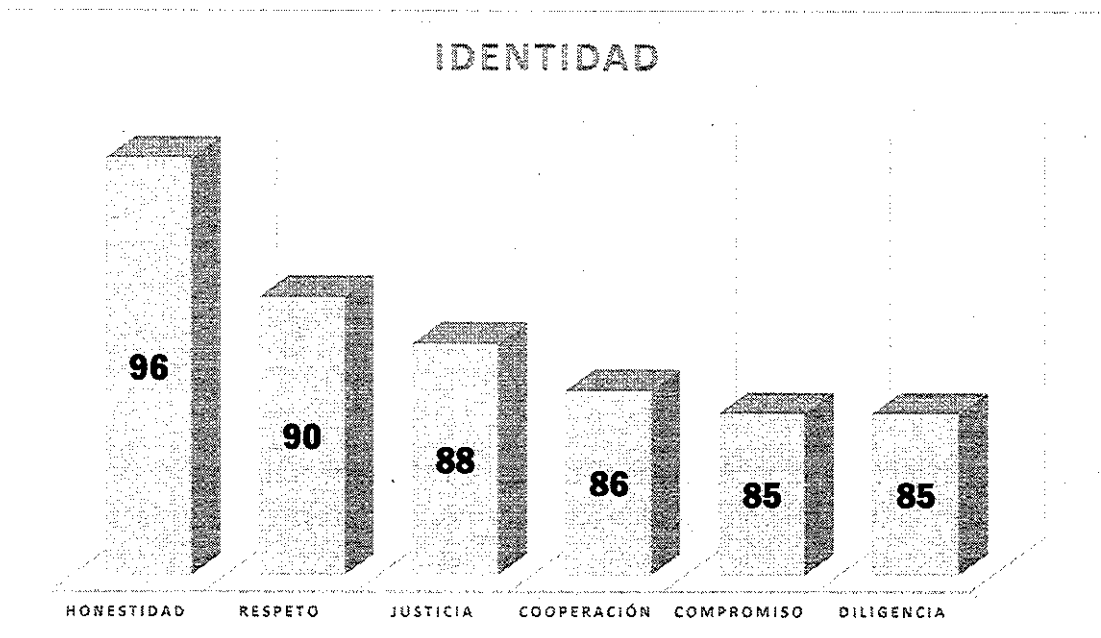
5. Considera que las estrategias de comunicación de la implementación del código fueron efectivas.	Cantidad	%
SI	65	59%
NO	46	41%

Frente a la pregunta ¿El Objetivo del Código de Integridad de la ANI es? El 68% respondió correctamente frente a un 32% que no.

6. El Objetivo del Código de Integridad de la ANI es:	Cantidad	%
SI	75	68%
NO.	36	32%

El valor con el que más se identifican por tener mayor recordación en los servidores es el valor de la Honestidad con un 86%, el Respeto con un 81% y la justicia con un 79%.

Valor	Identidad	%
Honestidad	96	86%
Respeto	90	81%
Justicia	88	79%
Cooperación	86	77%
Compromiso	85	77%
Diligencia	85	77%



Fuente propia.

c. Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad

El autodiagnóstico pondera las condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad; de la gestión del Código de Integridad se obtuvo una calificación del 19.1% del total de los dos componentes que contempla el autodiagnóstico.

d. Encuesta Estrategia de Comunicación Transparencia

El equipo de Transparencia de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera dentro de su estrategia de Comunicación de Transparencia durante los meses de marzo y abril de 2019, adelantó la encuesta virtual denominada "Análisis diagnóstico TRANSPARENCIA y Código de Integridad", con una muestra de 122 participantes equivalente al 18.6% de un universo de 654 posibles participantes (240 servidores públicos y 414 contratitas), que buscaba realizar un diagnóstico de las estrategias de comunicación realizadas para las actividades de Transparencia y Código de Integridad realizadas durante la vigencia anterior; con los siguientes resultados:

Del total de encuestados el 86.8% equivalente a 106 participantes afirmaron conocer los valores institucionales.

Pregunta	No. De respuestas en "SÍ"	No. De respuestas en "NO"	TOTAL
<ul style="list-style-type: none"> ¿Sabías que estos son nuestros valores institucionales?: Justicia, Cooperación, Respeto, Honestidad, Compromiso y Diligencia. 	106	16	122

Por otro lado, del total de los 106 participantes, 99 encuestados respondieron la pregunta que buscaba identificar si los encuestados relacionan correctamente una de las conductas asociadas al valor de la honestidad; de estos, 34 encuestados equivalentes al 34.4% asoció correctamente la siguiente conducta al valor de la honestidad.

"Lo que hago: Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda".

Opción de respuesta	No. de Respuestas
a) Respeto	1
b) Cooperación	26
c) Diligencia	10
d) Honestidad	34
No respondí afirmativamente.	28
Total	99

Análisis

La primera versión del Código de Integridad de la Agencia Nacional de Infraestructura se realizó el 07 de octubre de 2013.

El 29 de julio de 2015, se publicó la versión dos (2) a través de la cual se realizó una actualización de la Misión, Visión, Principios y Valores en la Agencia.

El 22 de marzo de 2018, se publicó la versión número tres (3), actualizando contenidos de conformidad con el Decreto 1499 de 2017, *“Por medio del cual se modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el Sistema de Gestión”*.

Así las cosas, la Agencia ha implementado actividades para la socialización e interiorización del Código de Integridad, situación que se ve reflejada en los resultados del FURAG y en la encuesta de apropiación del Código de Integridad teniendo en cuenta que más del 80% de los servidores conocen su existencia.

En este sentido, durante la vigencia 2018 se realizaron actividades de divulgación del Código de Integridad, de las cuales se pueden resaltar las siguientes:

- E-cards: Correo Institucional “La Ruta de la Transparencia”
- Campaña: Dame esos 5 de Transparencia.
- Campaña de Transparencia - #InfraestructuraAbierta campaña interna, el video con las cinco claves de transparencia
- Banners (Intranet): Una durante cada semana (entre claves y valores)

De igual forma, se puede dilucidar que si bien los servidores conocen e identifican los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, se hace necesario fortalecer la socialización de las conductas asociadas a cada valor.

Por otro lado, el bajo porcentaje del autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad ofrece una oportunidad de mejora en el sentido de formular la gestión del Código de Integridad teniendo en cuenta las actividades de gestión sugeridas por el modelo y mejorando o reformulando las estrategias de comunicación.

4. Estrategias de Implementación y Metodología

La Agencia Nacional de Infraestructura con la gestión del GIT de Talento Humano, considera pertinente llevar a cabo la implementación del Código de Integridad, mediante la Estrategia: *“En la ANI somos + Íntegros”*

Esta estrategia estará acompañada del Slogan:

“Yo soy un servidor Honesto, Respetuoso, Justo, Cooperativo, Comprometido y Diligente”

Estrategias

- a. **Bienestar Íntegro:** El objetivo es asociar los valores del Código de Integridad a las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia.
- b. **Capacitación Íntegra:** El objetivo es presentar al inicio de cada capacitación una serie de conductas y los participantes deberán identificar cual es el valor que se identifica con las conductas.
- c. **Campaña de Sensibilización:** El objetivo de esta estrategia, con el apoyo del equipo de comunicaciones, será la de diseñar la línea gráfica para las piezas de comunicación que serán remitidas a través de los canales internos (carteleras digitales, intranet, revista digital, correo electrónico y televisores).
- d. **Concurso “Servidor Público Integro”:** El objetivo de esta actividad es seleccionar mediante votación a un colaborador por cada dependencia que represente uno de los valores institucionales y con estos presentar el Cuadro de Honor de Valores.

5. Canales de Comunicación

Los canales que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad son los siguientes:

Below the line (BTL): Mediante la realización de actividades con los servidores públicos, contratistas y colaboradores.

Canales Interpersonales: Mediante memorandos, intranet, mailing, cartelera digital, revista ANI – Informa.

Canales Interactivos: Intranet de la Entidad.

6. Estrategias de Implementación Inducción y Reinducción

Las estrategias de implementación del Código de Integridad en la Inducción y Reinducción pretenden afianzar las temáticas allí contenidas.

Se propone incluir componente de Código e Integridad dentro del Programa de Inducción de la Entidad y en la actividad de reinducción.

7. Presupuesto

La Agencia Nacional de Infraestructura no cuenta con presupuesto para financiar las actividades propuestas en el presente plan, su desarrollo se realizará con gestión por parte del GIT de Talento Humano.

8. Cronograma de Ejecución

Herramienta	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Diagnóstico	Diagnóstico Previo a la Implementación							X					
Canales Interpersonales	Tips publicados en la intranet							X		X		X	
Concurso "Servidor Público Integro"	Publicación de los representantes de esta actividad.										X		
Estrategias de Inducción	Incluir componente del Código en Manual de Inducción					X							
Estrategias de Reinducción	Actividad relacionada con los Valores Institucionales en Reinducción.											X	

9. Roles y Responsabilidades del Equipo de Integridad

El Equipo de Integridad tendrá los siguiente roles y responsabilidades:

Roles:

- Alba Clemencia Rojas Arias – Coordinar la implementación de las Estrategias del Plan de Gestión del Código de Integridad.
- Jhon Deiby Arévalo – Formulación del Plan de Gestión del Código de Integridad y su seguimiento y apoyo en la realización de las actividades.
- Diego Fernando Ramirez Sepulveda – Implementación de la estrategia Bienestar Integro.
- Marilyn Figueredo Cubides – Implementación de la Estrategia Capacitación Integra.
- Deyssi Jurany Modera Figueredo – Enlace articulador con la Oficina de Comunicaciones para el desarrollo de la estrategia de comunicaciones y apoyo en la realización de las actividades de la estrategia “Servidor Público Integro”
- Jhonatan Alan Hernandez Sanchez – Diseño e implementación de la estrategia de comunicaciones

Responsabilidades:

- Proponer e implementar las estrategias y actividades para la difusión, apropiación y práctica de los valores contenidos en el Código de Integridad en los funcionarios, contratistas y partes interesadas.
- Realizar la medición del impacto de las estrategias contenidas en el Plan de Gestión del Código de Integridad.
- Realizar los ajustes o actualización del Código de Integridad cuando la situación así lo amerite.
- Realizar los ajustes y/o presentar anualmente las estrategias de implementación del Código de Integridad.
- Presentar anualmente un informe al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

10. Evaluación de la Implementación del Código de Integridad

La evaluación de la implementación del Código de Integridad es un mecanismo de medición para identificar el grado de apropiación de los valores al interior de la entidad.

- Diagnóstico Previo a la Implementación

Es una propuesta de medición que permite hacer un análisis en el tiempo de los cambios en la percepción de los valores en los servidores públicos y colaboradores, para definir los aspectos o estrategias que hay que priorizar para la siguiente vigencia.

- Análisis de Comportamiento

Test Percepción Integridad: Es un instrumento de recolección de información sobre la apropiación e impacto de los valores del Código de Integridad en los servidores públicos. Consta de 6 indicadores que se elaboran mediante la información obtenida en una encuesta de 30 preguntas, no son preguntas de conocimiento, son situaciones adaptadas a la cotidianidad del trabajo y enfocadas en integridad.

- Actividades adicionales de Seguimiento

Realizar seguimiento al número de actividades en la que participaron los servidores públicos. (Listas de asistencia, seguimiento a cada una de las actividades).

Realizar encuesta para identificar buenas prácticas a servidores públicos y grupos de interés.

- Identificar y Documentar Debilidades y Fortalezas

El Equipo de Integridad deberá identificar y documentar las debilidades y fortalezas en la implementación del Código de Integridad, que servirán como fuente de información para el diseño del Plan de Gestión del Código de Integridad de la siguiente vigencia a partir de los resultados de la evaluación de la Implementación del Código de Integridad y del Formulario

Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG y realizarán un diagnóstico de la efectividad de las estrategias de comunicación implementadas.

11. Mecanismos de Retroalimentación

Este mecanismo busca establecer un canal de retroalimentación entre el Equipo de Integridad y los servidores públicos en busca de mejorar las ideas y estrategias en la implementación y gestión del Código de Integridad.

En las encuestas que se realicen de cada una de las actividades realizadas, se habilitará un campo para comentarios y/o sugerencias que servirán de insumos para la formulación de las siguientes estrategias.

12. Recomendaciones

- Formular un plan de Gestión del Código de Integridad de acuerdo con el estándar sugerido en el modelo.
- Continuar con las actividades realizadas a la fecha y mantener la misma línea de presentación.
- Proponer nuevas actividades que involucren la participación presencial de servidores públicos y contratistas.
- Diseñar encuesta de satisfacción de las actividades.
- Asociar las actividades de Bienestar y Capacitación a los valores del código de integridad.
- Llevar registro de la participación de los servidores públicos y contratista en cada una de las actividades.

Elaboró: Jhon Deiby Arévalo / Experto GIT Talento Humano

Revisó: Clemencia Rojas Arias / Coordinadora GIT Talento Humano

Aprobó: Elizabeth Gomez Sanchez / Vicepresidencia Administrativa y Financiera

