



**Plan de Gestión Código de
Integridad
2020**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
ALCANCE DE LA ESTRATEGIA	3
DIAGNÓSTICO	3
Resultados del FURAG	3
ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN Y METODOLOGÍA	5
Estrategias	5
CANALES DE COMUNICACIÓN	6
ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	6
PRESUPUESTO	6
CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	7
ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE INTEGRIDAD	7
EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	8
Diagnóstico Previo a la Implementación	8
Análisis de Comportamiento	8
Actividades adicionales de Seguimiento	8
Identificar y Documentar Debilidades y Fortalezas	8
Mecanismos de Retroalimentación	9

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 le 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 fortalecer cultura en 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 partícipes y promover buenas y transparentes prácticas en el ejercicio de nuestras funciones, con conciencia de la ética pública.

ALCANCE DE LA ESTRATEGIA

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

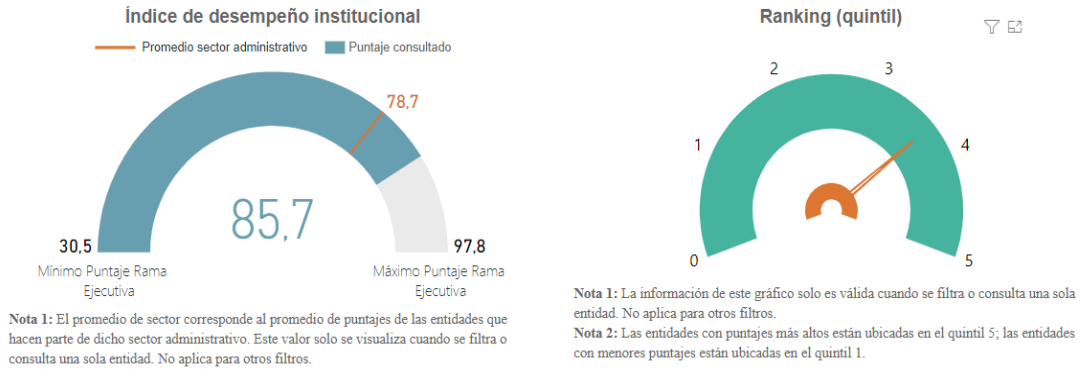
DIAGNÓSTICO

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 85,7, lo que la ubica por encima del promedio del sector administrativo el cual se ubica en el 79,2.

Índice de desempeño institucional entidades nacionales 79,2	Universo aplicación MIPG entidades nacionales 147	Número de entidades según filtro 1 de 1	Lista de entidades que no diligenciaron
-----------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

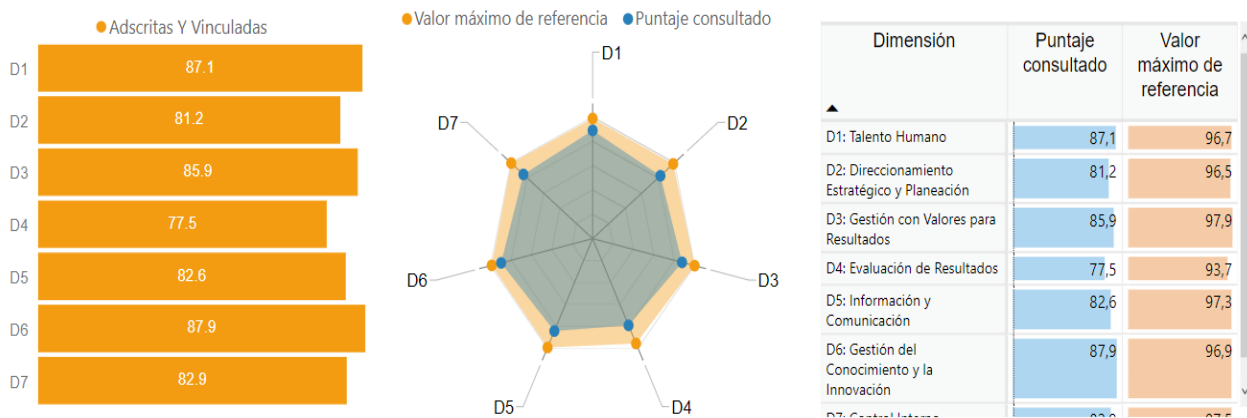
I. Resultados generales



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2019.

Este mismo informe señala que la Dimensión 1, correspondiente a Talento Humano, presentó una puntuación de 87,1 del 96,7 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

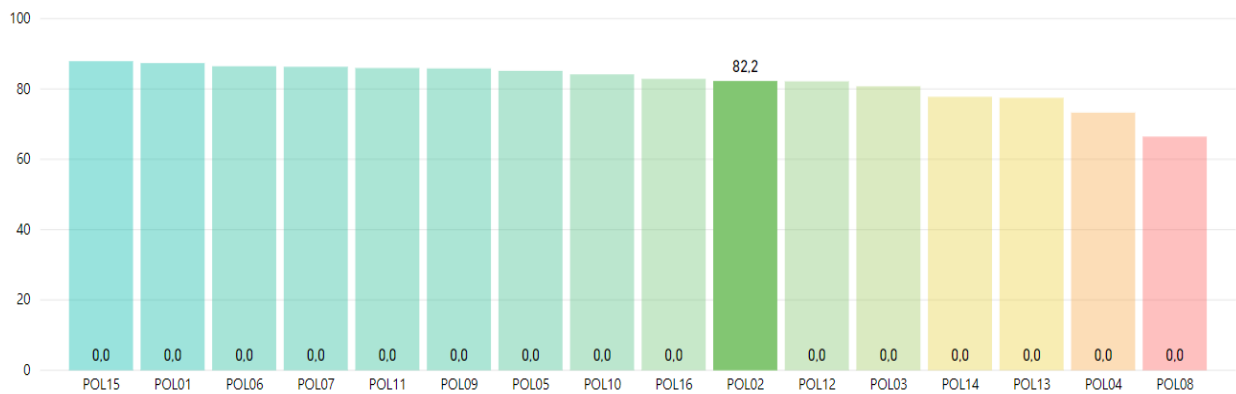


Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2019.

Ahora bien, el índice de desempeño de la Política de Gestión y Desempeño Nro. 2, relacionada con Integridad, tiene una puntuación de 82,2.

Valor máximo de referencia:

96.4



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

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

ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN Y METODOLOGÍA

La Agencia Nacional de Infraestructura con la gestión de la Vicepresidencia Administrativa Financiera - 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 Integro”

Estrategias

- Test de Percepción:** El Objetivo es aplicar una encuesta que permita medir el grado de apropiación de los valores. Esta encuesta consta de 42 preguntas y se realizará de manera virtual.
- Bienestar Íntegro:** El objetivo es asociar los valores del Código de Integridad a las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia.
- Capacitación Íntegra:** El objetivo de esta actividad es que tanto los servidores públicos de la entidad como los contratistas, nos certifiquemos en el Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por el DAFP.
- 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 (cartelera digital, intranet, revista digital, correo electrónico y televisores).

- e. **Video Clips de los Valores:** El objetivo de esta estrategia es realizar videos con la participación de los servidores públicos de la entidad.

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.

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 el componente del Código de Integridad dentro del Programa de Inducción de la Entidad y en la actividad de reinducción.

PRESUPUESTO

No se requiere presupuesto para financiar las actividades propuestas en el presente plan, su desarrollo se realizará a través de los recursos humanos y físicos que dispone la Vicepresidencia Administrativa y Financiera – GIT de Talento Humano.

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Herramienta	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Encuesta “Tets de Percepción”	Diagnóstico Previo a la Implementación							X					
Canales Interpersonales	Tips publicados en la intranet								X	X	X	X	X
Videoclips Íntegros	Realización de los Videoclips de los valores										X		
Bienestar Integro	Actividad de Bienestar Asociada											X	
Capacitación Integra	Socialización Curso Virtual de Integridad							X					

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.
- Maria Delia Villota Quiroz – 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.

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.

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 en 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.

Recomendaciones

Socializar en alguno de los comités de la entidad, (Control Interno, MIPG, Directivo) los resultados y las actividades realizadas en el marco del Código de Integridad.

Elaboró: Jhon Deiby Arévalo / Experto GIT Talento Humano

Revisó: Clemencia Rojas Arias / Coordinadora GIT Talento Humano

Aprobó: Elizabeth Gomez Sanchez / Vicepresidente Administrativa y Financiera