



**Plan de Gestión Código de
Integridad
2022**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
ALCANCE DE LA ESTRATEGIA	4
DIAGNÓSTICO	4
Resultados del FURAG	4
Informes de Control Interno	6
Documentos Asociados al Proceso de Transparencia, Participación, Servicio al Ciudadano y Comunicación	8
ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN Y METODOLOGÍA	11
Estrategias	11
CANALES DE COMUNICACIÓN	11
ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	12
PRESUPUESTO	12
ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE INTEGRIDAD	12
EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	13
Diagnóstico Previo a la Implementación	13
Análisis de Comportamiento	14
Actividades adicionales de Seguimiento	14
Identificar y Documentar Debilidades y Fortalezas	14
Mecanismos de Retroalimentación	14
CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	15

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 en la entidad y frente al continuo compromiso de la administración en el fomento la integridad pública, se hace necesario fortalecer la cultura en valores en los miembros que la integran.

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 de esta manera promover buenas y transparentes prácticas en el ejercicio de nuestras funciones, con conciencia de la ética pública.

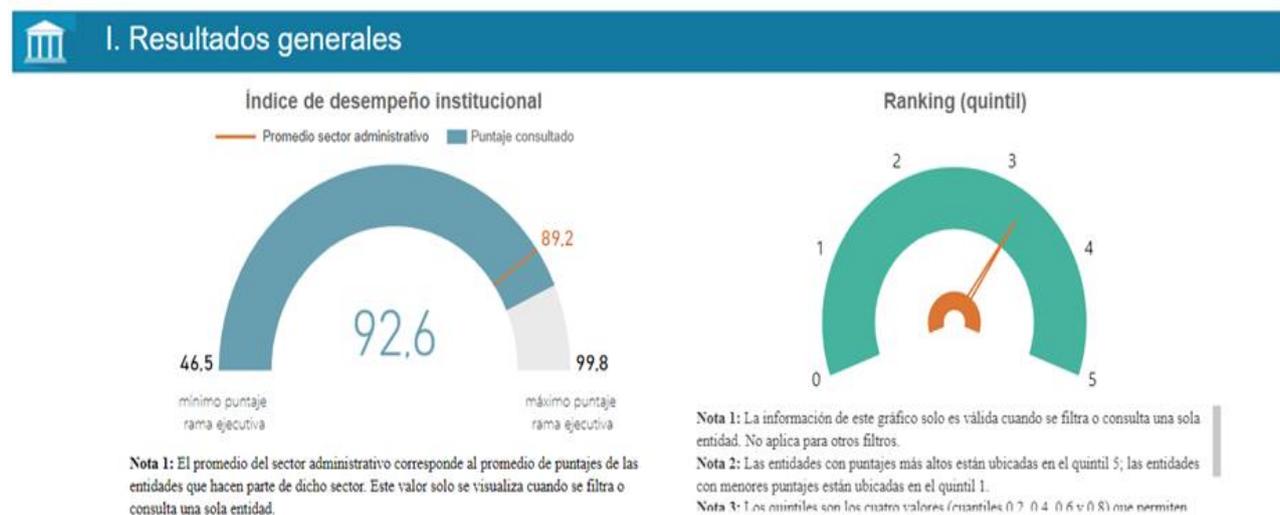
ALCANCE DE LA ESTRATEGIA

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

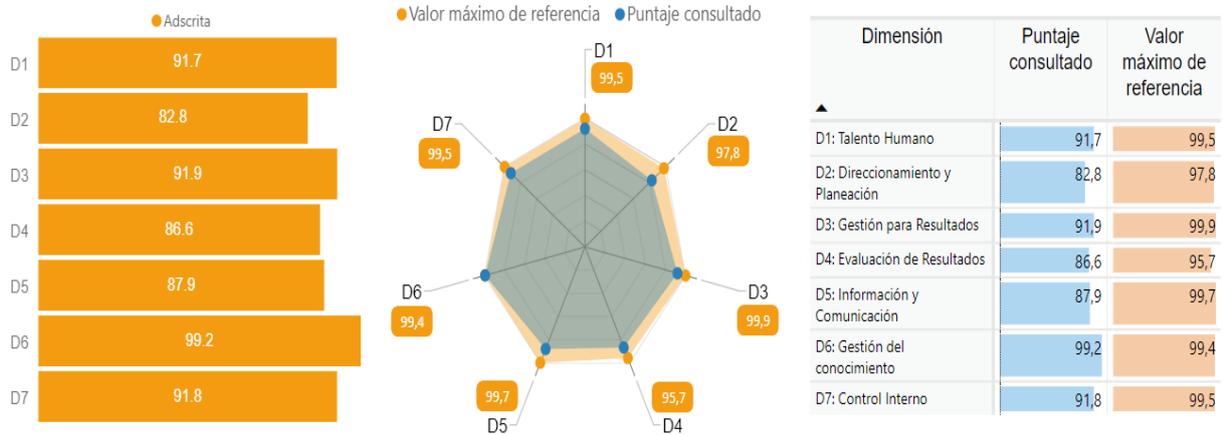
De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG 2021, el índice de desempeño institucional fue de 92,6, lo que la ubica por encima del promedio del sector administrativo el cual se ubica en el 89.2.



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2021.

Este mismo informe señala que la Dimensión 1, correspondiente a Talento Humano, presentó una puntuación de 91,7 del 99,5 que corresponde al valor máximo de referencia, 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 2021.

Ahora bien, el índice de desempeño de la Política de Gestión y Desempeño Nro. 2, relacionada con Integridad, tiene una puntuación de 90,2.



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2021.

Informes de Control Interno

Para la presente vigencia se realizó un análisis de los informes pormenorizados de control interno con el propósito de identificar opciones de mejora y alertas sobre conductas que deben ser orientadas a partir de la implementación del código de integridad.

De acuerdo con los informes analizados del periodo 2019 - 2022, en la entidad no se han impuesto sanciones disciplinarias por situaciones de corrupción y no se evidenciaron "No Conformidades" que involucren hechos de corrupción como resultado de las auditorías internas realizadas a la oficina de Control Interno.

El informe de Evaluación Independiente del SCI del segundo semestre, resalta como fortaleza del compromiso con la integridad a través de la aplicación del Código de integridad, del análisis de desviaciones y la aplicación de acciones correctivas, el contar con "La caja transparente" que está compuesta por el Código de integridad (SEPG-M-001), la Política de Transparencia (TPSC-PT-003), el Manual de Relacionamiento (TPSC-M002) y el formato de compromiso de transparencia y confidencialidad (TPSC-F-007).

La Entidad, durante la vigencia 2021, implementó a través del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, una estrategia asociada a los conflictos de interés y el código de integridad. Se evidenció que durante los últimos dos años las actividades asociadas al Plan del Código de Integridad se han mantenido en las estrategias planteadas a través del PAAC.

Así mismo, los resultados de la encuesta de clima laboral presentados recientemente por el Instituto Great Place to Work, certifican a la Entidad con un ambiente laboral muy sobresaliente; esta certificación se constituye en evidencia fundamental de que la Entidad cuenta con un ambiente propicio para el funcionamiento y fortalecimiento del sistema de Control Interno Institucional

También resalta que se dio inicio al diagnóstico para fortalecer el gobierno corporativo en la entidad a partir del cual se implementarán acciones para el fortalecimiento de la transparencia y control organizacional.

De igual forma, resalta que la entidad ha generado controles para reducir el riesgo de acciones fraudulentas y apoyan la adecuada gestión en el momento de presentarse una situación que incumpla el código de integridad.

En este mismo informe, igualmente se propone como parte de las debilidades encontradas, diseñar acciones dirigidas a fortalecer o mejorar el diseño y/o ejecución de mecanismos para el manejo de conflictos de interés, detección y prevención de situaciones que puedan implicar riesgos para la Entidad, evaluación de acciones transversales de integridad.

Adicionalmente se propone Implementar una estrategia de conflictos de interés que contemplen la asignación de un líder o equipo para la formulación, implementación y seguimiento a esta gestión. Sensibilizar y socializar en la Entidad temas asociados al conocimiento de causales y procedimientos para la declaración de impedimentos, recusaciones y el manejo preventivo de conflictos de interés. Identificar los riesgos de conflictos de interés de la mano con la aplicación y seguimiento del código de integridad y analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la Entidad con base en la declaración de bienes y rentas.

Cabe resaltar que las actividades relacionadas con el conflicto de interés son lideradas por el equipo de "Trabajo para la Transparencia y Lucha Contra la Corrupción", creado mediante la Resolución nro. 1572 del 01 de noviembre de 2020, que tiene dentro de sus funciones las siguientes:

1. Revisar, actualizar e implementar la política y herramientas de Transparencia y Lucha contra la Corrupción, estas últimas, en lo referente a la Caja Transparente, los mecanismos y buenas prácticas, previa recomendación y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con observancia de la normatividad aplicable.
2. Proponer e implementar estrategias y un plan de acción que hagan efectiva la política de Transparencia y Lucha contra la Corrupción de la Agencia en el marco de las buenas prácticas y los mecanismos sugeridos por la secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República y las entidades competentes en la materia.
3. 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.
4. Socializar con las Entidades del Sector Transporte, los grupos de interés y demás entidades competentes e instituciones interesadas, cuando así se requiera, los mecanismos implementados por la Agencia en materia de Transparencia y Lucha contra la Corrupción.

5. En el marco de la lucha contra la corrupción, crear e implementar los procedimientos necesarios para el reporte de los hechos de soborno y corrupción.
6. Socializar entre colaboradores de la Agencia, la normatividad que expida el Gobierno Nacional, así como los documentos que construya o existan en la Agencia, relacionados con tema de transparencia.
7. Identificar y elaborar un directorio de nuevos Grupos de Interés relevantes para la Agencia Nacional de Infraestructura.
8. Diseñar, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad de la Agencia Nacional de Infraestructura, el procedimiento o procedimientos para la gestión de conflictos de interés.
9. Identificar y actualizar periódicamente las buenas prácticas y las experiencias exitosas de la Agencia Nacional de Infraestructura en el fortalecimiento de la divulgación de información y la gestión de los conflictos de interés.
10. Preparar los informes, presentaciones y documentos que sean necesarios para el desarrollo de la estrategia de Transparencia alineada con los objetivos de gobierno corporativo.
11. Rendir los informes que le sean solicitados al interior de la Agencia, así como por las demás entidades que lo requieran.
12. Hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos que surjan para la Agencia Nacional de Infraestructura como resultado de la implementación de la estrategia de Transparencia y Lucha contra la Corrupción, alineada con los objetivos de gobierno corporativo.
13. Promover la sostenibilidad de las normas y mecanismos implementados por la Agencia como buenas prácticas.

Documentos Asociados al Proceso de Transparencia, Participación, Servicio al Ciudadano y Comunicación

Con el fin de promover la transparencia y acceso a la información, la participación ciudadana, la rendición de cuentas, el control social, la visibilidad, la prevención de riesgos de corrupción, la eficiencia y eficacia administrativa, así como la innovación institucional como principios en la gestión, la Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con los siguientes documentos que hacen parte de la Caja transparente:

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:

- **Política de Transparencia:** 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.

OBJETIVOS:

- 1. Co-creación del valor de lo público:** Apropiar y promover la cultura de la transparencia al interior de la Agencia Nacional de Infraestructura por medio de los diferentes canales.
- 2. El acceso es la regla / El secreto es la excepción:** Garantizar el acceso y la calidad de la información pública permanentemente.
- 3. Fortalecimiento de la denuncia:** Mejorar la capacidad de captación de denuncias por posibles hechos de soborno, corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo.
- 4. Gestión eficiente, gestión proactiva:** Mejorar proactiva y continuamente el ejercicio de la función pública encomendada, sin presencia de sanciones asociadas a prácticas de corrupción, soborno, lavado de activos y financiación del terrorismo.
- 5. Promover el derecho a la participación ciudadana:** Reconocer y promover el derecho fundamental de participación de los ciudadanos en la gestión pública de manera activa, aumentando la incidencia del control social.

6. Respeto y protección al denunciante: Lograr cero denuncias por represalias o tratos discriminatorios hacia denunciantes.

- **Documento “Manual de Relacionamento” (Código 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:** 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.
- **Compromiso de Transparencia y Confidencialidad (Código TPSC-F-007)**

ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN Y METODOLOGÍA

La Agencia Nacional de Infraestructura con la gestión de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa - 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

- a. **Capacitación Íntegra:** El objetivo de esta actividad es que tanto los servidores públicos de la entidad como los contratistas, logren certificarse en el Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por el DAFP y la realización de capacitaciones que fortalezcan la apropiación del código de integridad y los valores.
- b. **Bienestar Íntegro:** El objetivo es asociar las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia con los valores del Código de Integridad.
- 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. **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 al finalizar las actividades propuestas.

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 de Gestión Corporativa – GIT de Talento Humano.

ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE INTEGRIDAD

El Equipo de Integridad tendrá los siguiente roles y responsabilidades:

Roles:

- Coordinador GIT Talento Humano – Coordinar la implementación de las Estrategias del Plan de Gestión del Código de Integridad.
- Contratista GIT de Talento Humano y Jhon Deiby Arévalo – Formulación del Plan de Gestión del Código de Integridad y su seguimiento y apoyo en la realización de las actividades.
- Contratista GIT de Talento Humano y Jhon Deiby Arévalo -- Aplicación de la encuesta “test de Integridad”.
- 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.
- Jhonatan Alan Hernández Sánchez – 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.

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Herramienta	Actividad	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Publicación y Socialización del Plan de Gestión del Código de Integridad	Formular el Plan de Gestión del Código de Integridad.	X						
Publicación y Socialización del Plan de Gestión del Código de Integridad	Publicar y socializar el Plan de Gestión del Código de Integridad.		X					
Encuesta "Test de Percepción"	Aplicación de la Encuesta para medir el grado de apropiación de los valores.		X					
Campaña de sensibilización	Socialización Ecard pantallas de los televisores de la ANI.		X	X	X	X	X	X
Campaña de sensibilización	Socialización ABC Código de Integridad		X			X		
Campaña de sensibilización	Socialización Ecard mediante correo electrónico		X	X	X	X	X	X
Campaña de sensibilización	Socialización Banner en la Intranet		X	X	X	X	X	X
Capacitación Integra	Servicio memorable.	X						
Capacitación Integra	Liderando desde el conocimiento			X				
Capacitación Integra	Negociando mis diferencias				X			
Capacitación Integra	Orientación al logro					X		
Capacitación Integra	Código de Integridad				X			

Herramienta	Actividad	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Bienestar Integro	Caminata Ecológica "En la ANI somos + Íntegros "			X				
Bienestar Integro	Teatro en Familia "En la ANI somos + Íntegros"				X			

Aprobó:

Elizabeth Gómez Sánchez
Vicepresidenta de Gestión Corporativa

Revisó:

Carolina Guamán Montero
Coordinador del GIT de Talento Humano(A)

Elaboró:


Jhon Deiby Arévalo Zabala
Experto GIT Talento Humano


Jefferson Salinas Perez
Contratista GIT Talento Humano