



Plan de Gestión Código de Integridad Talento Humano

2023

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
PLAN DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023

William Fernando Camargo Triana
Presidente

Gustavo Adolfo Salazar Herrán
Vicepresidente de Gestión Corporativa

Sandra Patricia Pachón Bernal
Coordinadora del GIT de Talento Humano

María Delia Villota Quiroz
Contratista GIT de Talento Humano

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVOS DEL PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	5
2.1	OBJETIVO GENERAL	5
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3	DIAGNOSTICO	5
3.1	CAJA TRANSPARENTE	6
3.1.1	Política de Transparencia Código TPSC-PT-003	6
3.1.2	Documento “Manual de Relacionamento” (Código TPSC-M-002)	7
3.1.3	Código de Integridad	7
3.1.4	Compromiso de Transparencia y Confidencialidad (Código TPSC-F-007)	8
4	BENEFICIARIOS	8
5	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN	8
5.1	CAPACITACIÓN ÍNTEGRA	9
5.2	BIENESTAR ÍNTEGRO	9
5.3	CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN	9
5.4	GESTORES DE TALENTO HUMANO	9
5.5	TEST DE PERCEPCIÓN	9
6	PRESUPUESTO	9
7	INDICADORES	10
7.1	ANÁLISIS DE COMPORTAMIENTO	10
	Test Percepción Integridad	10
7.2	INDICADORES	10
7.3	IDENTIFICAR Y DOCUMENTAR FORTALEZAS Y ESPACIOS DE MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA	10
8	PLANEACIÓN 2023	11

INTRODUCCIÓN

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, la administración debe desarrollar y potencializar su talento humano, a través de las estrategias encaminadas a fortalecer la vivencia y cultura en valores del Código de Integridad en todos los colaboradores y con acciones sostenibles que aporte a la construcción del tejido social.

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 las funciones, con conciencia de la ética pública.

Para lo anterior y con base en el marco normativo, 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 al FURAG, los lineamientos estratégicos definidos para el cuatrienio, la Agencia Nacional de Infraestructura formula el Plan de Gestión de Integridad para la vigencia 2023.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

2.1 OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias que promuevan los valores del Código de Integridad, fomentando buenas y transparentes prácticas en el ejercicio de los colaboradores de la Agencia Nacional de Infraestructura para la actual vigencia.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

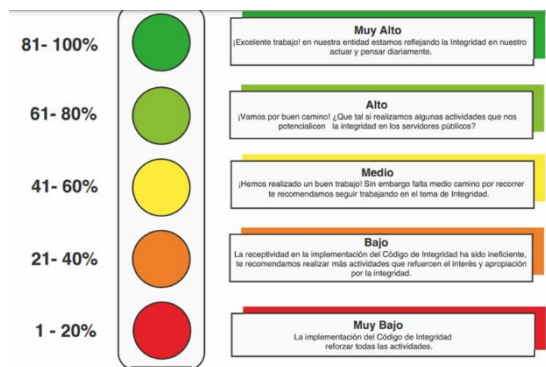
- Fortalecer la apropiación de los valores del Código de Integridad de la ANI, haciéndolos parte de la cultura organizacional.
- Sensibilizar a todos los colaboradores para que incorporen los valores en su quehacer diario.
- Desarrollar, a través de los diferentes planes de Talento Humano, actividades pedagógicas y de capacitación que permitan la apropiación de los valores del Código de Integridad.

3 DIAGNOSTICO

Durante la vigencia anterior se realizó la caracterización de cultura, ejercicio que permitió identificar cuáles son las áreas de ajuste y cómo dirigir el cambio para alcanzar los objetivos institucionales. Así mismo, dentro del test de percepción de integridad desarrollado entre diciembre del 2022 y enero del 2023, en el cual participaron 77 funcionarios, se concluyó que se ha realizado un trabajo enfocado en valores que ha permitido la apropiación de los mismos, marcando un resultado “Muy Alto” en 5 de los valores y “Alto” en uno de ellos, como se muestra a continuación.

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

Así



mismo, las situaciones identificadas frente al FURAG y su plan de acción desarrollado en la vigencia 2021 y los lineamientos estratégicos definidos para el cuatrienio, hacen parte de los insumos para la construcción del presten plan del Código de Integridad.

Así mismo, 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:

3.1 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:

3.1.1 Política de Transparencia Código 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.

3.1.2 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.

3.1.3 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.



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

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

4 BENEFICIARIOS

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.

5 ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

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”

5.1 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.

5.2 BIENESTAR ÍNTEGRO

El objetivo es asociar las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia con los valores del Código de Integridad.

5.3 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).

5.4 GESTORES DE TALENTO HUMANO

Seleccionar los gestores de talento humano, como multiplicadores de la estrategia del área de Talento Humano, lo cual a su vez comprende los temas asociados al Plan de Gestión del Código de Integridad, y facilitadores de la estrategia en cada una de las Vicepresidencias.

5.5 TEST DE PERCEPCIÓN

El Objetivo es aplicar una encuesta que permita medir el grado de apropiación de los valores. Esta encuesta se realizará de manera virtual al finalizar las actividades propuestas.

6 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.

7 INDICADORES

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.

7.1 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.

7.2 INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	META
Cobertura	Nro. de Personas que asistieron actividades del Plan de Gestión de Integridad/ 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%

7.3 IDENTIFICAR Y DOCUMENTAR FORTALEZAS Y ESPACIOS DE MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA

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.

8 PLANEACIÓN 2023

El cronograma de actividades hace parte integral del presente plan.