



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
MOVILIDAD  
Unidad Administrativa Especial de  
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

## FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO: CEM-FM-015

VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022

N.º 52

### UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL -UAERMV-

#### OFICINA DE CONTROL INTERNO


#### INFORME DE APROPIACIÓN DE VALORES INSTITUCIONALES DE LA UAERMV

PERIODO EVALUADO:

2023


Elaborado:

AGOSTO DE 2023

	<b>FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO</b>	
	<b>CÓDIGO: CEM-FM-015</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022</b>	

## CONTENIDO

<b>INFORMACIÓN GENERAL:</b> .....	3
<b>DESARROLLO DEL INFORME:</b> .....	3
<b>OBJETIVO</b> .....	3
<b>ALCANCE</b> .....	3
<b>MARCO LEGAL</b> .....	3
<b>RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO</b> .....	4
<b>CONCLUSIONES</b> .....	13
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	14

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	<b>FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO</b>	
	<b>CÓDIGO: CEM-FM-015</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022</b>	

### 1. INFORMACIÓN GENERAL:

<b>NOMBRE DEL INFORME:</b>	<i>Apropiación de Valores Institucionales</i>
<b>TIPO DE INFORME:</b>	<i>Informe de Seguimiento</i>
<b>DESTINATARIOS:</b>	<i>Martha Patricia Aguilar Copete – Secretaria General</i>
<b>FUENTE DE INFORMACIÓN:</b>	<i>Encuesta de Apropiación de Valores Institucionales aplicada por la Oficina de Control Interno en los meses Julio - Agosto de 2023</i>
<b>EMITIDO POR:</b>	<i>Orlando Correa Núñez – Jefe de la Oficina de Control Interno</i>
<b>AUDITOR:</b>	<i>Sandra Liliana Malaver Galeano – Profesional Universitario</i>

### 2. DESARROLLO DEL INFORME:

#### 3. OBJETIVO


Evaluar la percepción que tienen los servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios y de apoyo a la gestión sobre los valores institucionales que componen EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD de la UAERMV.

#### 4. ALCANCE

Se presentan los resultados y conclusiones de 61 respuestas de la encuesta de Evaluación de la Apropiación de Valores Institucionales aplicada por la Oficina de Control Interno entre el 26 de julio y el 04 de agosto de 2023, a servidores públicos y contratistas de la UAERMV periodo 2023.

#### 5. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 734 DE 2002	"Por la cual se expide el Código Disciplinario Único".
Ley 1474 de 2011	"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción"
Decreto Nacional 124 de 2016	"Por el cual se sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".
Decreto Nacional 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"
Decreto Distrital 168 de 2007	"Por el cual se reglamenta del Acuerdo Distrital No. 244 de 2006" "Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital"
Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Versión 4 - de marzo de 2021	Dimensión de talento Humano - Política de Integridad
Resolución Interna N° 309 DE 18 de agosto de 2021	"Por la cual se actualiza a la Ley 2016 de 2020, el Código de Integridad en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial".

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD <small>Unidad Administrativa Especial de          Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	<b>FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO</b>	
	<b>CÓDIGO: CEM-FM-015</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022</b>	

## 6. METODOLOGÍA

Para la aplicación de la encuesta de Evaluación de Apropiación de Valores Institucionales – vigencia 2023 se desarrolló la siguiente metodología:

- 1) Se elaboró una propuesta previamente aprobada por el Jefe de la OCI, la cual fue implementada mediante instrumento Formato CEM-FM-014 - V3 Encuesta de Evaluación y Apropiación de Valores Institucionales
- 2) Se escogió una muestra a través de selección aleatoria para el caso del personal profesional, técnico, y asistencial de los Empleados Públicos y de la misma forma se escogieron los Contratistas para aplicar el instrumento
- 3) Se envió memorando por medio de Orfeo a cada uno de los Colaboradores entre el 25 y 27 de julio con el asunto “Invitación diligenciamiento evaluación de apropiación de valores institucionales 2023”
- 4) El 31 de julio se realizó visita a la sede operativa para hacer charla de sensibilización y aplicación del instrumento a 8 Trabajadores Oficiales
- 5) El 01 de agosto se remitió correo a cada una de las personas quienes se encontraban pendientes de responder a fin de reiterar el diligenciamiento de la encuesta y así obtener un mayor nivel de participación
- 6) En la fecha límite para diligenciar la encuesta se recibieron **61 respuestas**
- 7) De acuerdo con los datos reportados por el área de Talento Humano con relación a la población laboralmente activa al momento de la encuesta se indica el número de la muestra seleccionada:

Tipo de Vinculación	No. De cargos	Muestra seleccionada
Libre Nombramiento / Empleados Públicos	108	30
Trabajadores Oficiales	100	8
Contratistas	422	32
<b>Total</b>	<b>630</b>	<b>70</b>


Fuente: Elaboración OCI según muestra seleccionada para la aplicación de la encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2023

Es importante mencionar que según el instrumento Formato CEM-FM-014 V3, la encuesta aplicada contiene 25 preguntas formuladas bajo 3 enfoques:

- 1) Conocimiento del Código de Integridad
- 2) Percepción sobre los valores institucionales
- 3) Preguntas abiertas sobre Integridad

## 7. RESULTADOS

### 7.1 ENFOQUE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> MOVILIDAD <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	<b>FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO</b>	
	<b>CÓDIGO: CEM-FM-015</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022</b>	

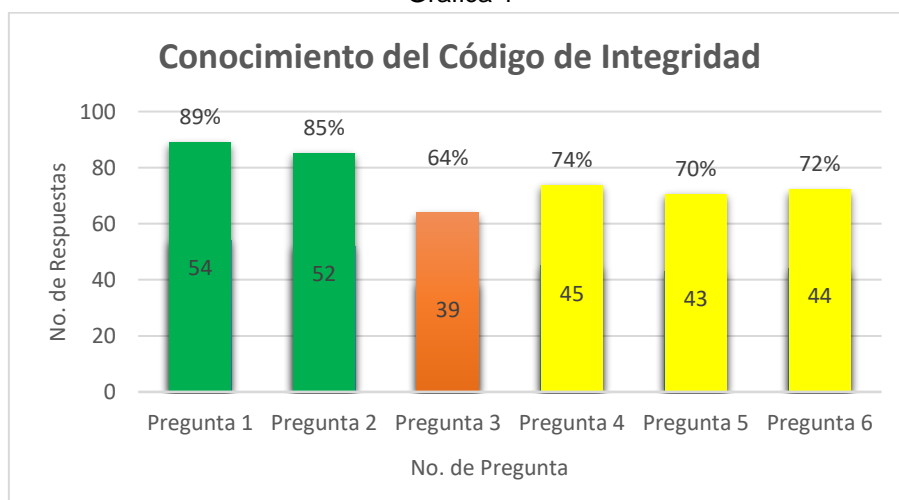
De acuerdo con el enfoque de Conocimiento del Código de Integridad, en la encuesta se plantearon quince (15) preguntas de las cuales las primeras seis tenían opción de respuesta SI/NO y las 9 preguntas restantes de selección múltiple en las cuales se debía elegir la respuesta correcta según las opciones presentadas. En la siguiente tabla se presentan los resultados por número de respuestas SI/NO y el porcentaje con respecto al número total de respuestas recibidas:

Pregunta	No. de respuestas SI	%	No. de Respuestas NO	%	Sin Respuesta	%
1)¿Conoce el Código de Integridad?	54	89	7	11	0	
2)¿Conoce la manera en que puede consultar el manual de Código de Integridad?	52	85	8	13	1	2
3)¿Ha participado en las actividades de sensibilización e implementación del Código de Integridad en el último año (julio 2022 a junio 2023)?	39	64	22	36	0	
4)¿Reconoce al(los) gestor(es) de integridad de su dependencia?	45	74	15	25	1	2
5)¿Sabe cuál es el canal de solicitud, recomendaciones, sugerencias o peticiones relacionadas con el Código de Integridad?	43	70	18	30	0	
6)¿Conoce qué debe hacer en caso de que conozca un incumplimiento al Código de Integridad?	44	72	17	28	0	

Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropriación de Valores Intitucionales-2023

Según los datos de la tabla anterior se muestran las respuestas positivas (Si) en el siguiente esquema para las preguntas 1 a 7:

Grafica 1



Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropriación de Valores Intitucionales-2023



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
MOVILIDAD  
Unidad Administrativa Especial de  
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

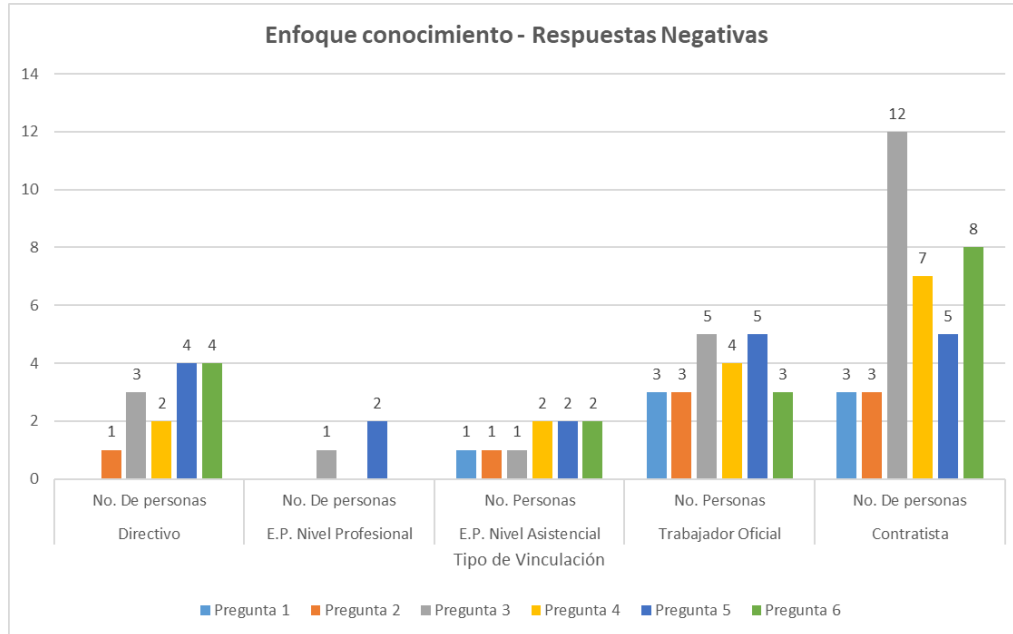
## FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO: CEM-FM-015

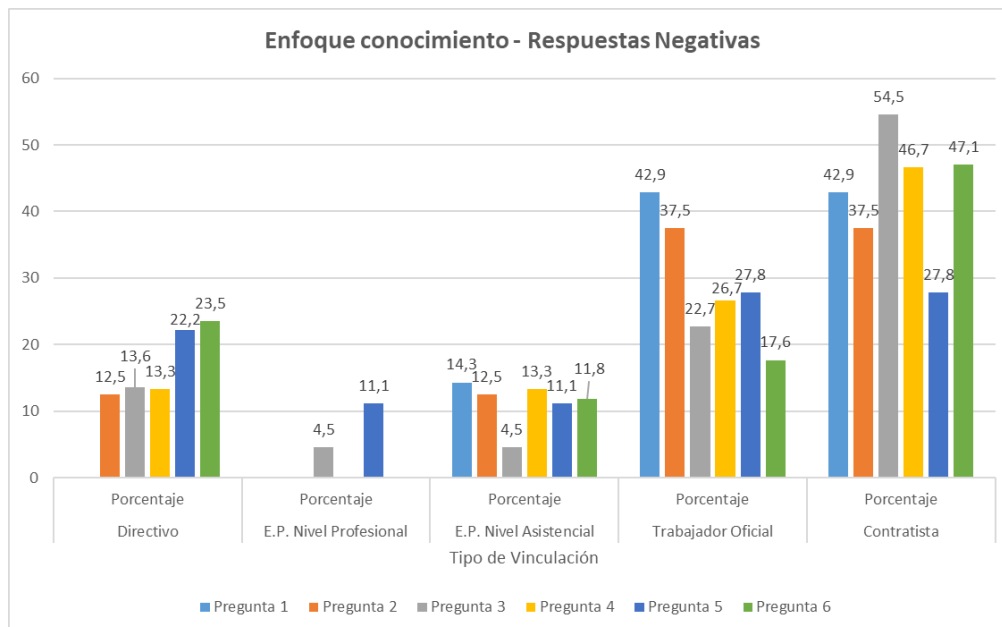
VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022


Grafica 2



Grafica 3



Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2023

	<b>FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO</b>	
	<b>CÓDIGO: CEM-FM-015</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022</b>	

De los resultados en la tabla y gráficos anteriores, se concluye que las preguntas **1 y 2** son las de mayor resultado positivo lo que indica que el **89%** de las personas encuestadas conoce el código de integridad de la entidad y el **85%** conoce la forma a través de la cual puede consultarlo en SISGESTIÓN

Seguido de estos resultados se encuentran las preguntas **4, 5 y 6** con porcentajes de **74%, 70% y 72%** que se encuentran en nivel medio lo que da a entender que una parte de los colaboradores reconocen a los gestores de integridad, sabe cuáles son los canales para hacer solicitudes o requerimientos concernientes al Código de Integridad y la forma de proceder ante el conocimiento de hechos que atenten en contra de éste.

Como se observa en las gráficas 3 y 4 para la pregunta **3** relacionada con las actividades de sensibilización e implementación del Código de integridad el **54,5%**, de los **Contratistas** y el **22,7%** de los **Trabajadores Oficiales** indica no haber participado.

El **47,1%** de los **Contratistas** no sabe el procedimiento a seguir en caso de tener conocimiento de un incumplimiento al código (pregunta 6).

El **42,9%** tanto de **Contratistas** como de **Trabajadores Oficiales** manifiestan no conocer el Código de Integridad, así como el **37,5%** de cada uno de estos grupos, quienes señalan no conocer la manera consultar el Código de Integridad (preguntas 1 y 2).

El **27,8%** no conoce cuál es el canal de solicitud, recomendaciones, sugerencias o peticiones relacionadas con el Código (pregunta 5), así como 4 personas encuestadas del personal **Directivo** que equivalen a un **23,5%**.

En la siguiente tabla se presentan los resultados por número de respuestas correctas por selección múltiple, así como el porcentaje con respecto al número total de respuestas recibidas:



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
MOVILIDAD  
Unidad Administrativa Especial de  
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

## FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO: CEM-FM-015

VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022

Pregunta	No. De respuestas correctas	%	No. De respuestas incorrectas	%	Sin Respuesta	%
7) Seleccione los valores del código de integridad adoptado por la UAERMV en 2019	51	84	10	16	0	
8) El código de integridad de la UAERMV contiene 7 valores de los cuales 2 son propios y 5 dados desde el Departamento Administrativo de la Función Pública. ¿Cuáles son los valores propios de la entidad?	56	92	5	8	0	
9) La definición "Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general" corresponde a:	60	98	1	2	0	
10) La definición "Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición" corresponde a:	56	92	5	8	0	
11) La definición "Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar" corresponde a:	56	92	5	8	0	
12) La definición "Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado" corresponde a:	50	82	10	16	1	2
13) La definición "Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación" corresponde a:	53	87	7	11	1	2

Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropriación de Valores Intitucionales-2023

Pregunta	No. De respuestas correctas	%	No. De respuestas incorrectas	%	Sin Respuesta	%
14) La definición "Realizo las actividades en un ambiente de confianza y solidaridad y apporto lo mejor de mi conocimiento y experiencia en búsqueda de un excelente resultado" corresponde a:	45	74	15	25	1	2
15) La definición "Comunico, público y ofrezco acceso amplio y abierto a la información relacionada con todas las actuaciones administrativas de interés general a cargo de la UMM" corresponde a:	54	89	6	10	1	2

Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropriación de Valores Intitucionales-2023





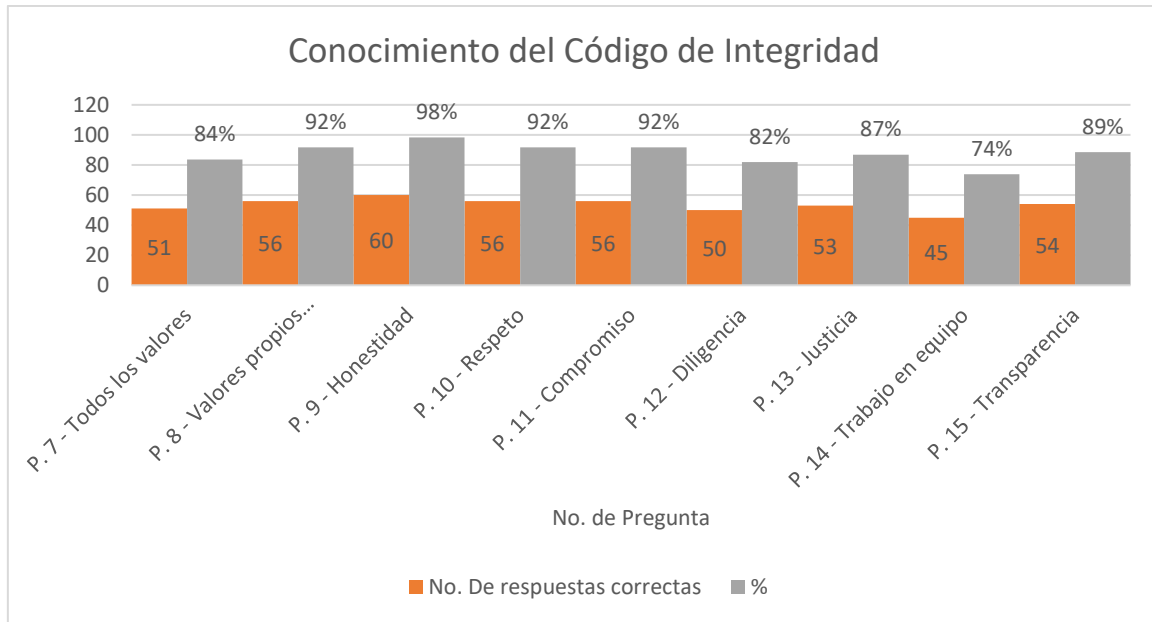
## FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO: CEM-FM-015

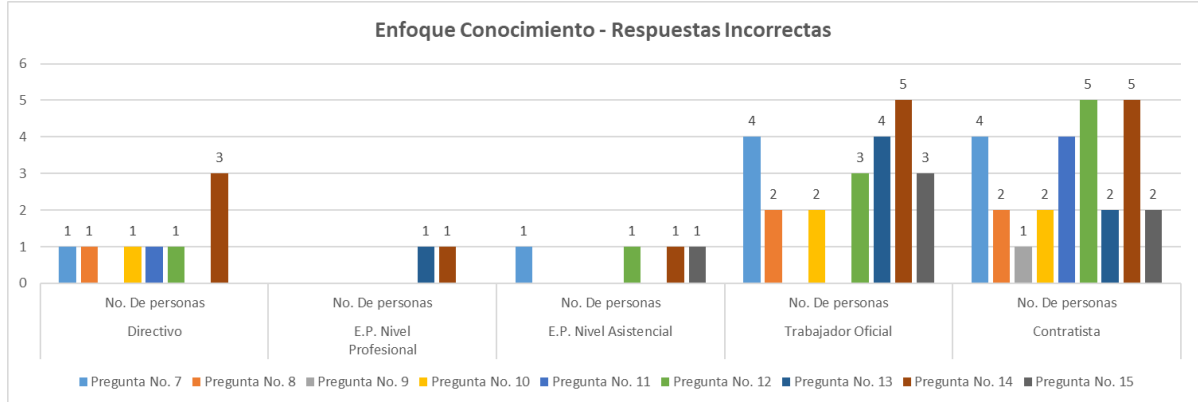
VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022

Grafica 4



Grafica 5



Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Aproximación de Valores Intitucionales-2023



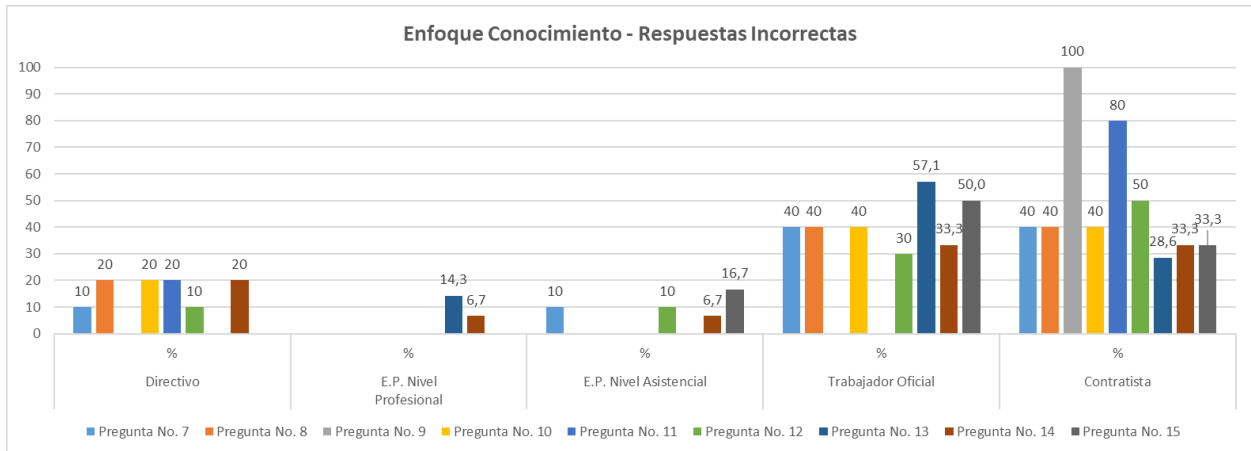
## FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO: CEM-FM-015

VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022

Grafica 6



Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2023

De los resultados en la tabla y gráficos anteriores, se concluye que las preguntas **8, 9, 10, 11, 13 y 15** son las de mayor resultado positivo lo que indica que de las personas encuestadas tiene conocimiento a cerca de valores de **Honestidad** en un **98%**, **Respeto** con **92%**, **Compromiso** **92%**, **Transparencia** **89%** y **Justicia** con un **87%** y **el 84%** identifica los valores propios de la entidad.

Seguido de estos resultados se encuentran las preguntas **7, 12 y 13** con porcentajes de **84%**, **82%** y **74%** respectivamente lo que permite ver que algunos de los Colaboradores aún no tienen claro los valores que integran el código y el concepto de los valores **Diligencia** y **Trabajo en Equipo**.

En la pregunta **7** donde se solicitaba seleccionar los valores del Código de Integridad las respuestas incorrectas fueron por parte de **Contratistas** en un **40%** y de los **Trabajadores oficiales** en un **40%** y **20%** personal **Directivo**.

Dentro de la pregunta **12** concerniente al significado del valor de **Diligencia** se observa que los resultados incorrectos se dieron de la siguiente manera: **Contratistas 50%**, **Trabajadores oficiales 30%**, **Directivos** así como **Empleados públicos de nivel asistencial 10%**.

Para la pregunta **14** referente a la definición del valor de **Trabajo en equipo** los resultados incorrectos obtenidos fueron el **33,3%** por parte de los **Contratistas**, **33,3%** de **Trabajadores Oficiales** y el **20%** del personal **Directivo**.

## 7.2 ENFOQUE PERCEPCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
MOVILIDAD  
Unidad Administrativa Especial de  
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

## FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO: CEM-FM-015

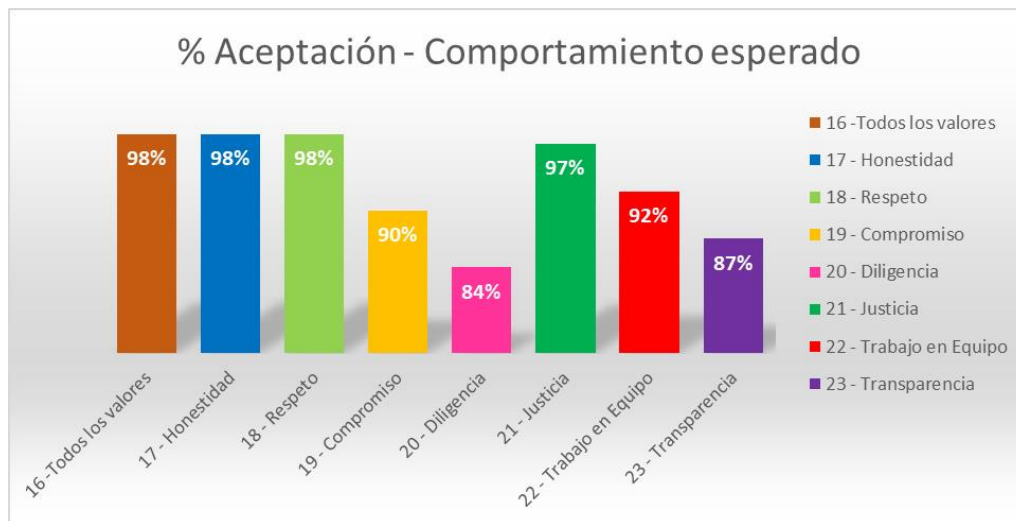
VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022

Pregunta	% Totalmente de acuerdo-T.A.	% De acuerdo A	Σ % T.A. y A	% En Desacuerdo D	% Totalmente en desacuerdo T.D.	Σ % D Y T.D.
16) Cuando decidí ser Servidor Público / Contratista me comprometí como persona íntegra a poner en práctica los valores promulgados por la entidad.	87	11	98	0	0	0
17) Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos	85	13	98	0	0	0
18) No atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden	0	0	0	11	87	98
19) Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. .	61	30	90	7	2	8
20) Demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.	13	2	15	16	67	84
21) Tomo decisiones informadas y objetivas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.	64	33	97	2	0	2
22) No hago parte activa de las labores y tareas con un sentido de colaboración con mis compañeros de trabajo.	5	2	7	21	70	92
23) Facilito el acceso, no impido que los usuarios tengan acceso a la información	49	38	87	5	7	11

Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2023

Grafica 7



Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2023



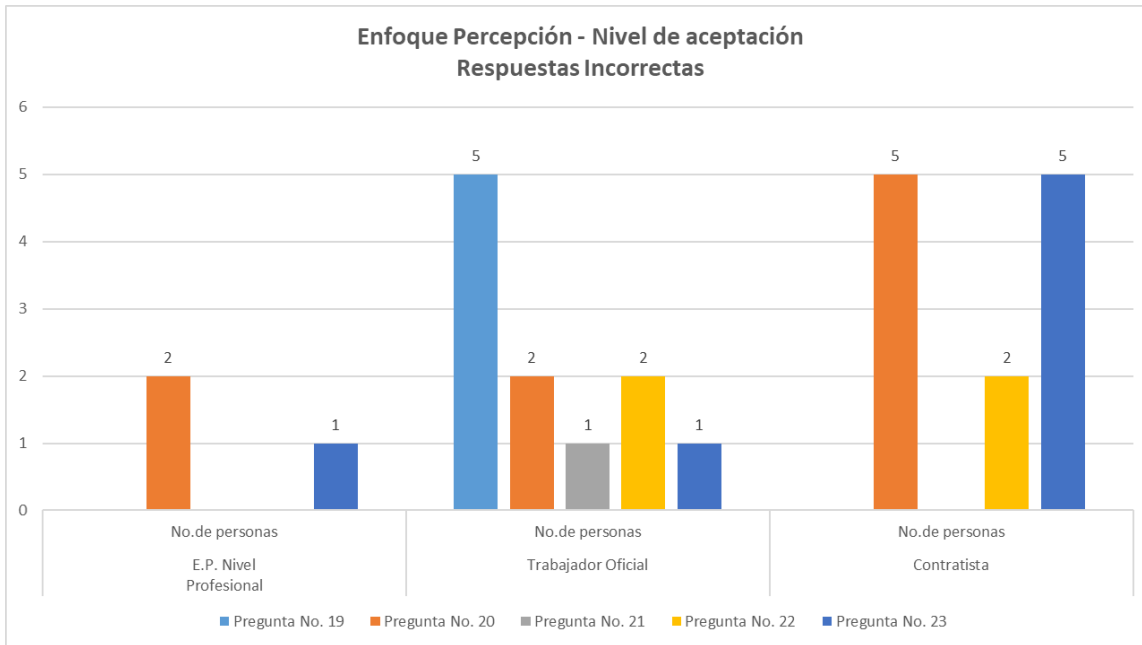
## FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO: CEM-FM-015

VERSIÓN: 1

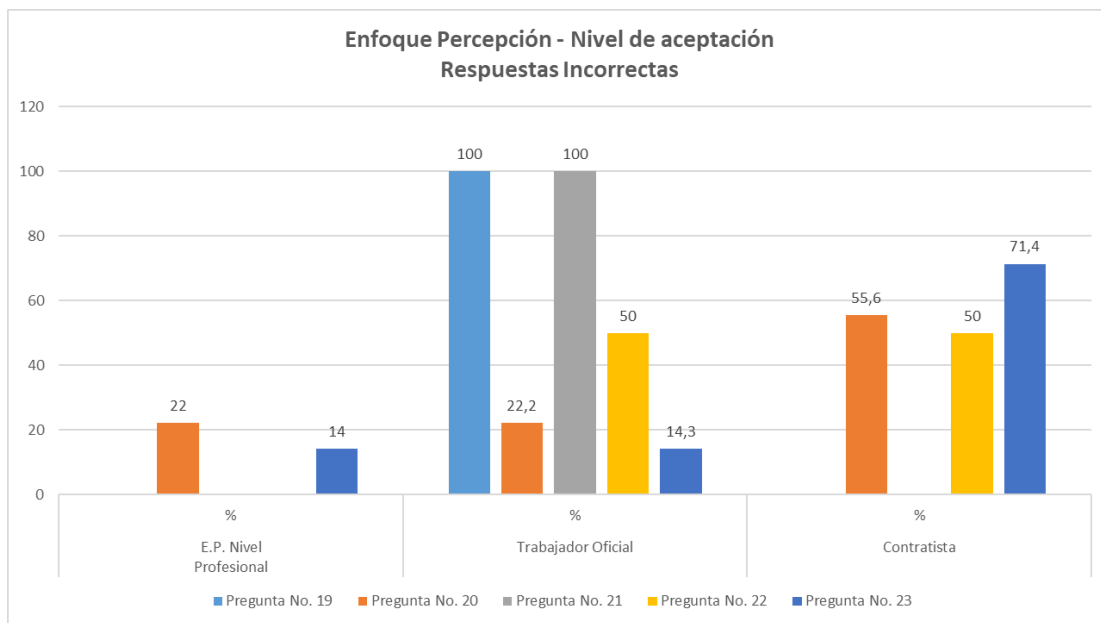
FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022

Grafica 8




Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2023

Grafica 9



Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2023

	<b>FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO</b>	
	<b>CÓDIGO: CEM-FM-015</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022</b>	

De los resultados en la tabla y gráficos anteriores, se concluye que las preguntas presentadas en los numerales **16, 17 y 18** son las de mayor resultado positivo lo que indica que los encuestados se encuentran de acuerdo o tienen un alto nivel de aceptación respecto a las afirmaciones, **Honestidad y Respeto** obtuvieron un **98%** y **Justicia** un **97%** es decir se generan acciones esperadas que propenden por el cumplimiento de estos valores.

Seguido de estos resultados se encuentran las preguntas **22 y 19** con porcentajes de **92% y 90%** que corresponden a los valores de **Trabajo en Equipo y Compromiso** respectivamente que pese a tener un alto porcentaje de aceptación respecto a las afirmaciones deben ser fortalecidas a fin de lograr una mayor apropiación de estos valores dentro de las labores diarias para el logro de los objetivos institucionales.

Para la pregunta **19** relacionadas con el valor **Compromiso** se evidencia que las respuestas no aceptables fueron dadas por parte de los **Trabajadores Oficiales**.

Con relación a la pregunta **23** asociada con el valor de **Transparencia** que obtuvo un porcentaje del **87%** se indagó con dos contratistas y un empleado público del nivel profesional el motivo de la no aceptación de la afirmación a lo que uno de ellos indicó que había elegido la respuesta por error mientras que los otros manifestaron no poder dar acceso a toda la información debido al rol que ejercen, por esta razón seleccionaron las opciones en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.


Para la pregunta **20** asociada al valor de **Diligencia** se realizaron averiguaciones con un empleado público del nivel profesional y dos contratistas quienes indicaron haber escogido la opción de total acuerdo por error.

## CONCLUSIONES

Al final de la encuesta se formularon dos preguntas abiertas la primera con el fin de que se propusieran actividades o iniciativas que permitan dar a conocer el Código de Integridad con el fin de fortalecer la apropiación de los valores a lo que el **38%** de los encuestados optó por **capacitaciones, charlas y talleres**, el **31%** se inclina por **actividades lúdicas**, **15%** piezas comunicativas y videos , el **10%** no formuló **ninguna** actividad y el **7%** planteó **otro** tipo de propuesta como destacar personas que den ejemplo en la aplicación del código de integridad, incluir el tema en la inducción, continuar con el uso de la política de espacios colaborativos – definidos con ese nombre y encuestas.

En la pregunta abierta No. **25** el **2%** de las personas indicaron haber presenciado alguna situación que va en contra del Código de Integridad, esta misma persona manifiesta como respuesta a la pregunta número **5** no conocer el canal de solicitud, recomendaciones, sugerencias o peticiones relacionadas con el código de integridad.

Dentro del enfoque de conocimiento el **89%** de los encuestados conocen el código de integridad y la manera en la cual puede ser consultado por medio del aplicativo **SISGESTIÓN**.

	<b>FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO</b>	
	<b>CÓDIGO: CEM-FM-015</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022</b>	

Un **72%** de los colaboradores que diligenciaron la encuesta **conoce qué debe hacer en caso de conocer un incumplimiento** y el **72%** sabe cuál es el canal de solicitud, recomendaciones, sugerencias o peticiones relacionadas con Código de Integridad.

Solo el **64%** afirma haber participado en las **actividades de sensibilización e implementación** del Código de Integridad realizadas en el último año por posible desconocimiento o desinterés sobre el tema.

El **98%** de los encuestados tiene clara la definición del valor de **Honestidad** y el **92%** los conceptos de **Respeto y Compromiso**.

Se tienen claramente identificados los valores **Trabajo en Equipo y Transparencia**, propios de la entidad por el **92%** de los participantes de la encuesta.

Dentro del enfoque de percepción se observa el **98%** de las personas tiene comportamientos esperados como colaboradores, así como acciones que son coherentes con los valores de **Honestidad y Respeto**, seguido por el de **Justicia** con un **97%** y **Trabajo en Equipo** con un **92%**.

Los valores **Compromiso y Transparencia** obtuvieron un nivel de aceptación – comportamiento esperado del **90% y 87%** respectivamente, el porcentaje obtenido en este último tiene que ver con la interpretación que se le da a la pregunta de acuerdo con la información que se maneja en cada rol y la facilitación de su acceso.

El valor de **Diligencia** obtuvo el menor porcentaje con el **84%**, según las indagaciones realizadas por error al contestar la afirmación dentro de la encuesta.

Se identificó que los el **42,9%** de **Contratistas y Trabajadores Oficiales** son quienes en mayor porcentaje indican desconocer o tener conocimiento en menor medida sobre el Código de Integridad.


## RECOMENDACIONES

Concienciar y promover la participación de las actividades relacionadas con el código de integridad a todos los Colaboradores de la entidad propendiendo por la apropiación de los valores como personas íntegras

Fomentar en la UAERMV el conocimiento y apropiación en el entorno laboral de los siete (7) valores institucionales, promoviendo actividades de sensibilización y socialización haciendo énfasis en los valores que obtuvieron más baja calificación según los datos de percepción en la encuesta: **Diligencia, Justicia y Trabajo en Equipo**. A través de capacitaciones, charlas, talleres y actividades lúdicas de acuerdo con lo manifestado por los encuestados

Divulgar y socializar el formato CÓDIGO: GTHU-FM-055 “FORMATO SOLICITUD, RECOMENDACIONES, SUGERENCIAS O PETICIONES, RELACIONADAS CON EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL – UAERMV”, por medios diferentes a correo electrónico.

Analizar manifestaciones de actos, conductas o comportamientos no acordes al Código de Integridad con el fin de que se prevengan en conjunto con el Comité de Convivencia.

	<b>FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO</b>	
	<b>CÓDIGO: CEM-FM-015</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>FECHA DE APLICACIÓN: MAYO DE 2022</b>	

Garantizar la integración y participación de los trabajadores oficiales y contratistas en temas de integridad mediante acciones que fomenten interiorización y apropiación de los valores institucionales, así como la importancia de la participación en las actividades del Código de Integridad de la Entidad.

Hacer énfasis en Contratistas y Trabajadores Oficiales dentro de las actividades de capacitación relacionadas con el Código de Integridad ya que son quienes según los datos recopilados en la encuesta desconocen o tienen poco conocimiento.

Reforzar las actuaciones de lo que se debe y no debe hacer en el cumplimiento de los valores institucionales entendidos como formas de ser o actuar altamente deseables, atributos o cualidades que posibilitan la convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana, para llevar a la práctica los principios éticos.

Atentamente,

**Orlando Correa Núñez**  
Jefe de Oficina Control Interno

Elaboró: Sandra Liliana Malaver Galeano – Profesional Universitario – OCI

**“Este informe se encuentra avalado con la firma electrónica del memorando remitario”**