

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

N.º 47

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

OFICINA DE CONTROL INTERNO

**SEGUIMIENTO IMPLEMENTACIÓN MANUAL DE INTEGRIDAD & APROPIACIÓN DE VALORES
INSTITUCIONALES DE LA UAERMV**

PERIODO EVALUADO:

Enero-julio 2025

Elaborado:

Agosto 2025

	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

CONTENIDO

INFORMACIÓN GENERAL:	3
DESARROLLO DEL INFORME:	3
OBJETIVO	3
ALCANCE	3
MARCO LEGAL	4
METODOLOGÍA.....	4
RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO	5
CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES.....	35

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVISCAO Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

INFORMACIÓN GENERAL:

NOMBRE DEL INFORME:	Seguimiento implementación manual de integridad & Encuesta apropiación de valores institucionales de la UAERMV
TIPO DE INFORME:	(Informe de ley – Informe de seguimiento)
DESTINATARIOS:	Rosita Esther Barrios– secretaria general Carlos Arturo Vanegas-Gerente Administrativo y Financiero
FUENTE DE INFORMACIÓN:	Encuesta de Apropiación de Valores Institucionales aplicada por la Oficina de Control Interno en el mes de julio e información aportada por responsables de proceso
EMITIDO POR:	Alexandra Quitian Álvarez
AUDITOR:	<i>Adriana Pinzón -Contratista</i> <i>Ana Yussely Casallas -Profesional Universitario</i>

DESARROLLO DEL INFORME:

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.
- Verificar la implementación del GTHU-MA-001-V4 - Manual Código de integridad Institucional en el despliegue y cumplimiento de la política de integridad

ALCANCE

- Se presentan los resultados y conclusiones de 135 respuestas de la encuesta de Evaluación de la Apropiación de Valores Institucionales aplicada por la Oficina de Control Interno entre julio y agosto de 2025 a servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas de la UAERMV.
- Se reporta estado de implementación del GTHU-MA-001-V4 - Manual Código de integridad Institucional en el despliegue y cumplimiento de la política de integridad del primer semestre 2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVISCAO Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

MARCO LEGAL

- Ley 734 DE 2002
- Ley 1474 de 2011
- Decreto Nacional 124 de 2016
- Decreto Nacional 1499 de 2017
- Decreto Distrital 168 de 2007
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Versión 6 -diciembre 2024

METODOLOGÍA

- Para la aplicación de la encuesta de Evaluación de Apropiación de Valores Institucionales – vigencia 2025 se desarrolló la siguiente metodología:
 - Se seleccionó una muestra a través de selección aleatoria para el caso del personal profesional, técnico, y asistencial de los Empleados Públicos y contratistas. En el caso de los trabajadores oficiales se realizó por atributo es decir las personas que accedieron a realizar la encuesta.
 - Se envió comunicación a los colaboradores de la entidad los días 14 y 21 de agosto de 2025 de agosto con el asunto “Invitación diligenciamiento evaluación de apropiación de valores institucionales 2025”.
 - Entre el 15 y el 21 de agosto se realizó visita a la sede operativa la Elvira y Sede Producción para hacer aplicación del instrumento a Trabajadores Oficiales.
 - En la fecha límite para diligenciar la encuesta se recibieron 132 respuestas.
 - 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	Muestra seleccionada
Libre Nombramiento / Empleados Públicos	30
Trabajadores Oficiales	16
Contratistas	88
Total	134

Fuente: Elaboración OCI según muestra seleccionada para la aplicación de la encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVISODAS Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

1.Resultados percepción de valores código de integridad

1.1 Enfoque conocimiento del código de integridad

En esta sección se presentan los principales hallazgos relativos al nivel de conocimiento que los colaboradores tienen del Código de Integridad institucional. El Código de Integridad no solo establece los valores éticos fundamentales que guían el comportamiento profesional, sino que también actúa como un instrumento pedagógico diseñado para promover una cultura organizacional basada en la responsabilidad, la transparencia y la coherencia entre valores y acciones. Su eficacia depende en gran medida del grado de familiaridad y comprensión que tengan los miembros de la organización acerca de su contenido, propósito y aplicación efectiva. Por ello, evaluar el conocimiento del Código de Integridad permite identificar fortalezas en el proceso de difusión y formación, así como detectar áreas que requieren reforzamiento para asegurar su adhesión y efectividad en la práctica diaria.

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:

Tabla 1 Consolidado de respuesta preguntas 1 a 6

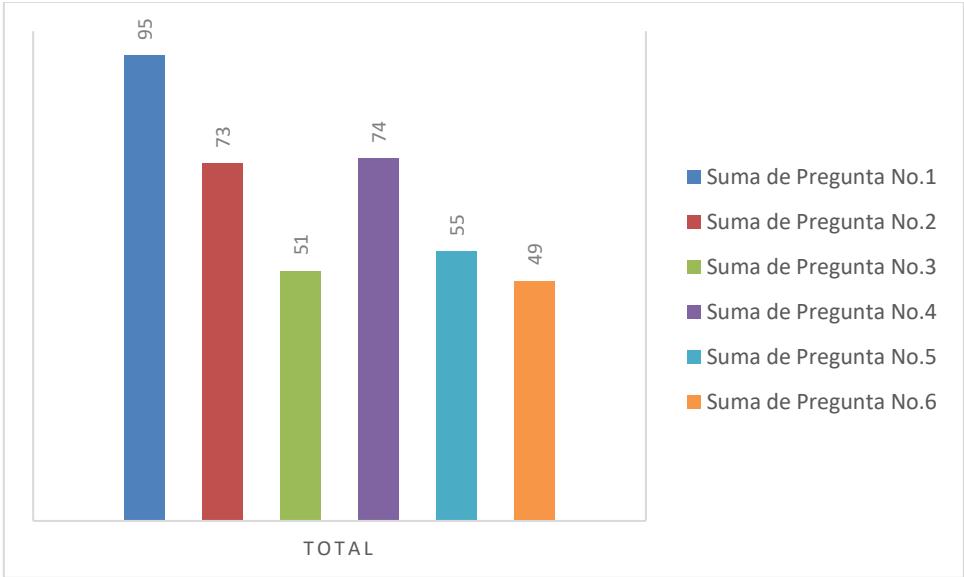
No.	PREGUNTA	No. RESPUESTAS SI	%	No. RESPUESTAS NO	%	SIN RESPUESTA	%
1	¿Conoce el Código de Integridad?	95	71%	39	29%	0	0%
2	¿Conoce la manera en que puede consultar el manual de Código de Integridad?	73	54%	61	46%	0	0%
3	¿Ha participado en las actividades de sensibilización e implementación del Código de Integridad en el último año (julio de 2023 a junio de 2024)?	51	38%	83	62%	0	0%

No.	PREGUNTA	No. RESPUESTAS SI	%	No. RESPUESTAS NO	%	SIN RESPUESTA	%
4	¿Reconoce al(los) gestor(es) de integridad de su dependencia?	74	55%	60	45%	0	0%
5	¿Sabe cuál es el canal de solicitud, recomendaciones, sugerencias o peticiones relacionadas con el Código de Integridad?	55	41%	79	59%	0	0%
6	¿Conoce qué debe hacer en caso de que conozca un incumplimiento al Código de Integridad?	49	37%	85	63%	0	0%

Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2025

Según los datos de la tabla anterior se muestran las respuestas positivas (Si) en la siguiente ilustración para las preguntas 1 a 6:

Ilustración 1 Conocimiento del Código de Integridad-Respuestas positivas



Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2025

	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

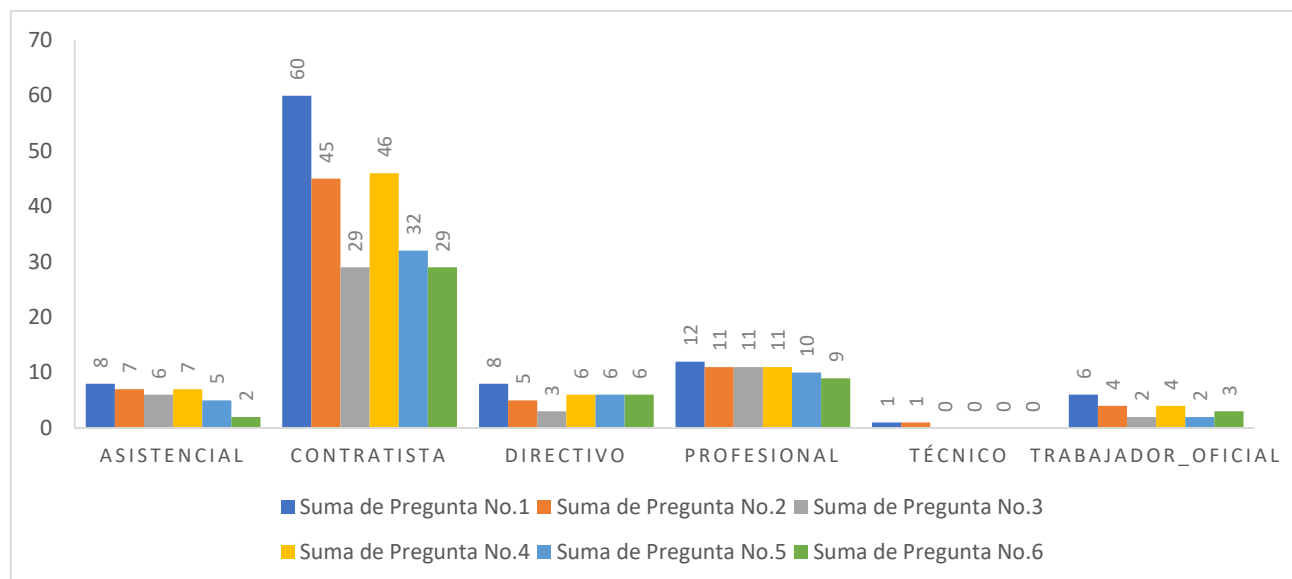
A partir de los resultados encontrados se concluye: 1) Conocimiento **general sólido, pero débil apropiación práctica**: La pregunta “¿Conoce el Código de Integridad?” obtuvo 95 respuestas afirmativas (71 %), lo que evidencia que la mayoría del personal está familiarizado con su existencia. Sin embargo, el descenso gradual en las siguientes preguntas –desde conocer cómo consultar el manual (73 respuestas, 54 %) hasta saber qué hacer ante un incumplimiento (49 respuestas, 37 %)– sugiere una desconexión entre el conocimiento teórico y su aplicación práctica. 2) **Baja participación y canalización de inquietudes revela brechas institucionales**: Solo el 38 % participó en actividades de sensibilización y el 41 % conoce el canal para sugerencias o peticiones. Además, menos del 40 % sabe qué hacer ante un incumplimiento. Esto pone en evidencia falencias en la estrategia de formación continua, comunicación efectiva y mecanismos de reporte institucionales que podrían limitar la efectividad del Código de Integridad.

A continuación, se interpreta cada una de las preguntas:

Tabla 2 Consolidado de respuesta preguntas 1 a 6

Pregunta	“Sí”	%	Observación relevante
1. Conoce el Código de Integridad	95	71 %	Base teórica relativamente sólida
2. Conoce cómo consultar el manual	73	54 %	Disminución en la familiarización procedimental
3. Participó en sensibilización	51	38 %	Baja participación en capacitaciones
4. Reconoce al gestor de integridad	74	55 %	Reconocimiento institucional moderado
5. Sabe canal de sugerencias	55	41 %	Débil sensibilización sobre canales formales
6. Sabe qué hacer ante incumplimiento	49	37 %	Alta vulnerabilidad en respuesta

Ilustración 2 Conocimiento del Código de Integridad-Respuestas Afirmativas por tipo de Vinculación



Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2025

Frente a los resultados presentados se observa falta familiaridad inicial, pero fuerte disminución en acción efectiva. En todos los grupos se observa disminución desde la pregunta sobre el conocimiento del Código hasta la pregunta sobre acción ante incumplimientos. Por ejemplo, entre los **Contratistas**, el conocimiento inicial alcanza el **68,2 %**, pero solo **33,0 %** saben qué hacer ante una falta. Esto evidencia una brecha significativa entre conocer el Código y saber cómo actuar efectivamente.

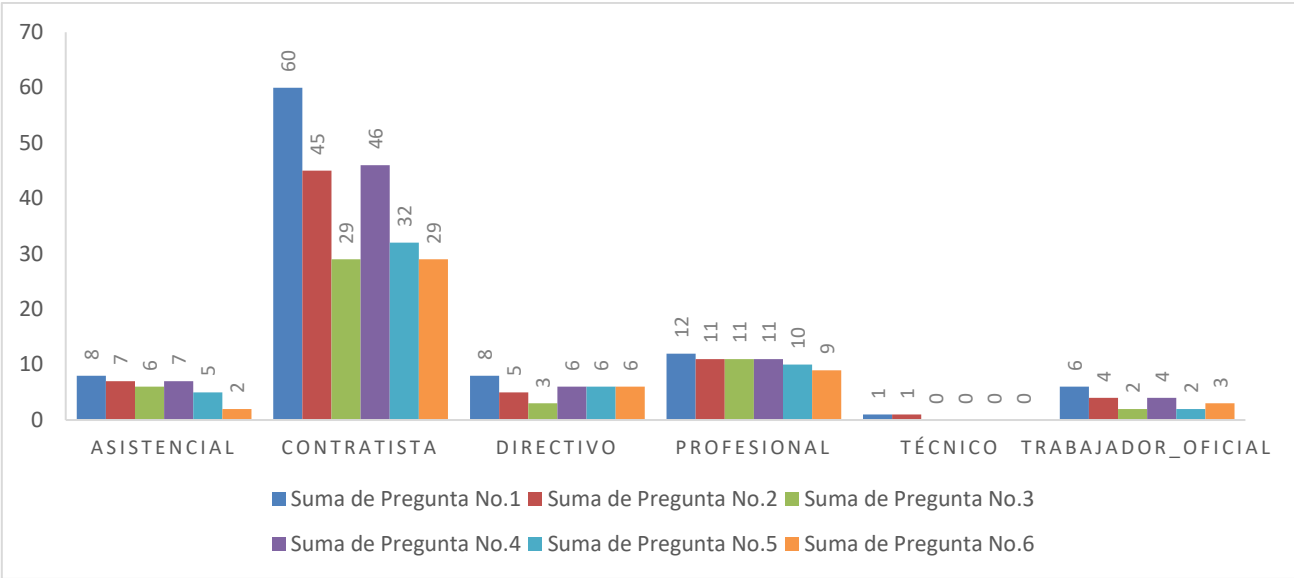
Directivos presentan mejor familiarización general, pero aún con deficiencias prácticas

Los Directivos tienen el mayor porcentaje en el conocimiento del Código (**77,8 %**), lo que indica buena difusión desde el liderazgo. Sin embargo, solo **33,3 %** saben cómo actuar ante incumplimientos, mostrando que incluso la alta dirección requiere refuerzo en protocolos de respuesta.

Grupos operativos son los más rezagados

Los Trabajadores Oficiales muestran los resultados más bajos: **37,5 %** conocen el Código y apenas **18,8 %** saben cómo actuar. Esto indica una urgente necesidad de fortalecer la comunicación y formación en los niveles operativos de la organización.

Ilustración 3 Conocimiento del Código de Integridad-Respuestas Afirmativas por tipo de Vinculación



Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2025

Las siguientes son las preguntas sobre la forma como se aplican los diferentes valores del código de integridad y el conocimiento de esta aplicación por parte de los encuestados

Tabla 2 Consolidado de respuesta preguntas 7 a17

No.	PREGUNTA	RESPUESTAS FAVORABLES	%	RESPUESTAS NO FAVORABLES	%
7	Seleccione los valores del código de integridad adoptado por la UAERMV	108	81%	26	19%

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

No.	PREGUNTA	RESPUESTAS FAVORABLES	%	RESPUESTAS NO FAVORABLES	%
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:	124	93%	10	7%
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:	121	90%	13	10%
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 relacion..."	118	88%	16	12%
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" corresponde a	72	54%	62	46%

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

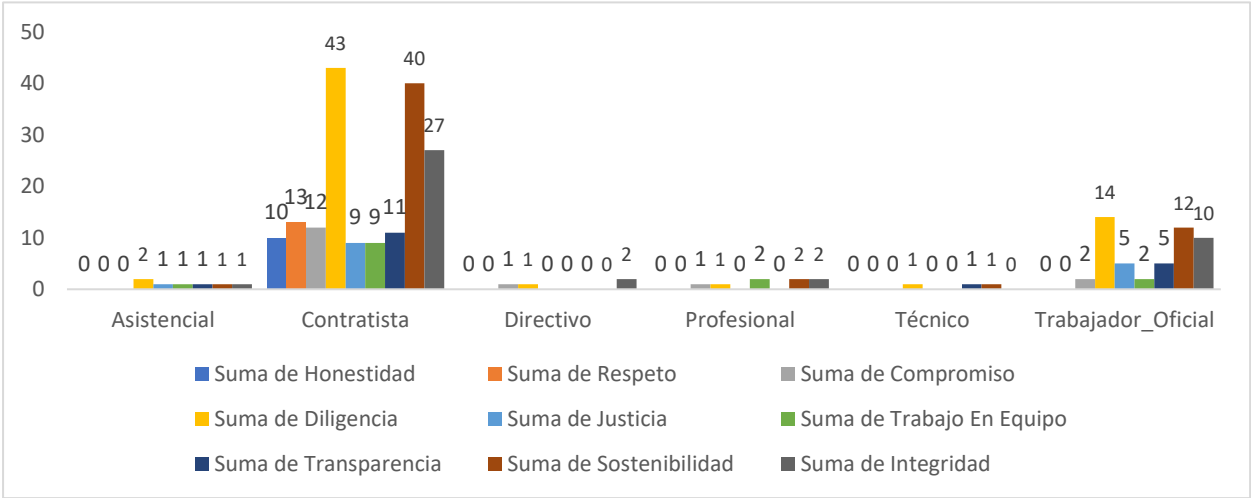
No.	PREGUNTA	RESPUESTAS FAVORABLES	%	RESPUESTAS NO FAVORABLES	%
13	La definición "Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación" corresponde a:	119	89%	15	11%
14	La definición "Comunico, público y ofrezco acceso amplio y abierto a la información relacionada con todas las actuaciones administrativas de interés general a cargo de la UMV" corresponde a	120	90%	14	10%
15	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:	116	87%	18	13%
16	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 UMV" corresponde a	78	58%	56	42%

No.	PREGUNTA	RESPUESTAS FAVORABLES	%	RESPUESTAS NO FAVORABLES	%
17	La definición "Soy responsable desde mi competencia para mitigar toda intervención humana en el entorno, que pueda dañar de modo irreversible el desarrollo sostenible de la economía,	92	69%	42	31%

Fuente: Elaboración propia OCI

De los resultados anteriores los valores diligencia, sostenibilidad e integridad son los menos favorables, con resultados de 58% y 69% respectivamente. El resto de los valores presenta un conocimiento favorable superior al 80%.

Ilustración 5 Respuestas desfavorables por nivel

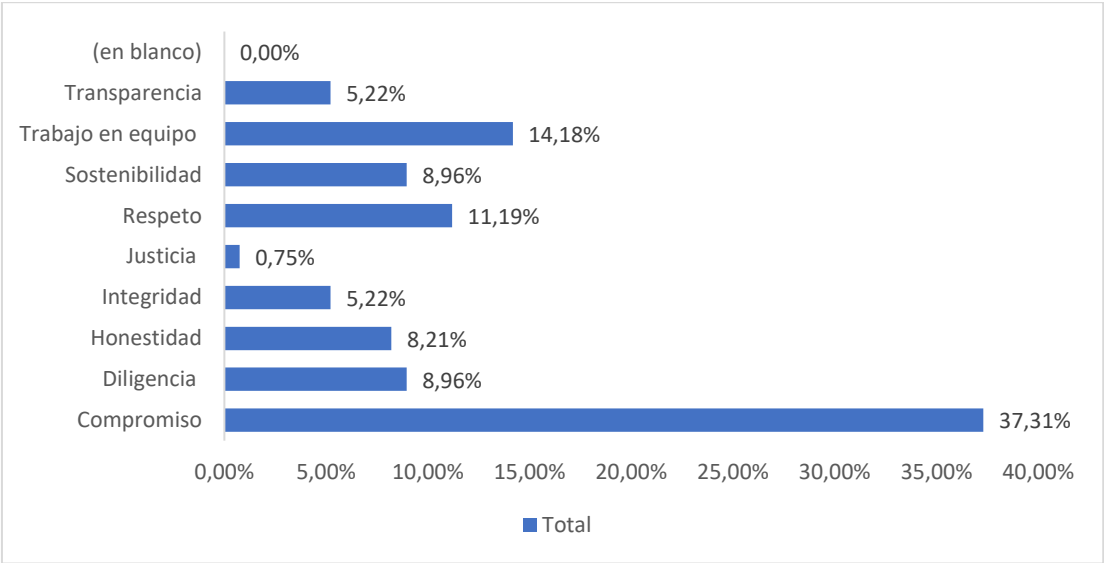


Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropriación de Valores Intitucionales-2025

1.2 ENFOQUE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El cumplimiento del Código de Integridad dentro de una organización es clave para consolidar una cultura institucional basada en valores. A través de encuestas internas, se puede identificar la percepción de los colaboradores respecto a qué principios éticos se respetan con mayor frecuencia en su entorno laboral. Este tipo de análisis permite resaltar fortalezas y detectar áreas donde es necesario reforzar el compromiso institucional con los valores definidos.

Ilustración 6 Resumen de resultados a la pregunta ¿Cuál es el valor que más se cumple?

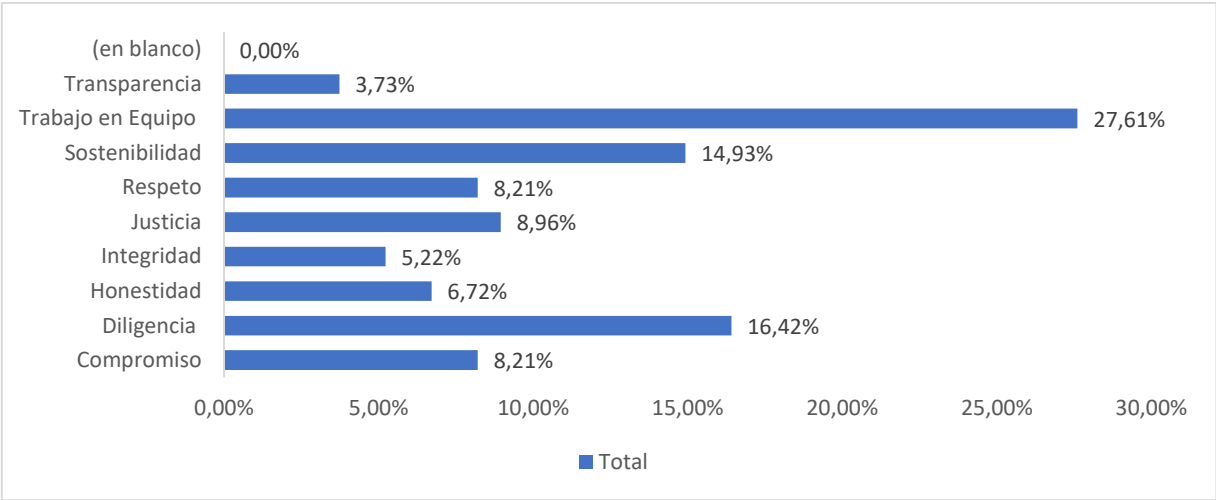


Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropriación de Valores Intitucionales-2025

Según los resultados, el valor percibido como más cumplido por los encuestados es Compromiso, con una clara mayoría del 37,31%. Le siguen Trabajo en Equipo con 14,18% y Respeto con 11,19%, lo que refleja una fuerte orientación hacia la colaboración y la consideración interpersonal.

Otros valores con representaciones importantes incluyen Sostenibilidad y Diligencia, ambos con 8,96%, así como Honestidad con 8,21%. Transparencia e Integridad comparten un 5,22% mientras que Justicia obtuvo el porcentaje más bajo (0,75%), lo que podría indicar valores a fortalecer.

Ilustración Resumen de resultados a la pregunta ¿Cuál es el valor que menos se cumple?



Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropiación de Valores Intitucionales-2025

El valor con mayor percepción de incumplimiento es Trabajo en equipo, con un 27,61 %. Esto indica que más de una cuarta parte de los encuestados considera que este aspecto es donde menos se cumple el Código de Integridad.

Le siguen diligencia (16,42 %) y sostenibilidad (14,93 %), sugerencias claras de que cumplir con las funciones asignadas eficientemente y mantener prácticas sostenibles necesitan fortalecerse.

Respeto aparece con 8,21 % y Justicia con 8,96 %, lo cual señala una preocupación significativa en torno al trato equitativo y el respeto dentro de la organización.

Los valores de Honestidad (6,72 %) e Integridad (5,22 %) también se perciben con un nivel notable de incumplimiento.

Transparencia obtiene un bajo 3,73 %, pero sigue siendo relevante para mejorar.

La categoría "(en blanco)" queda en 0 %, lo que sugiere que los participantes seleccionaron activamente algún valor y no omitieron la respuesta.

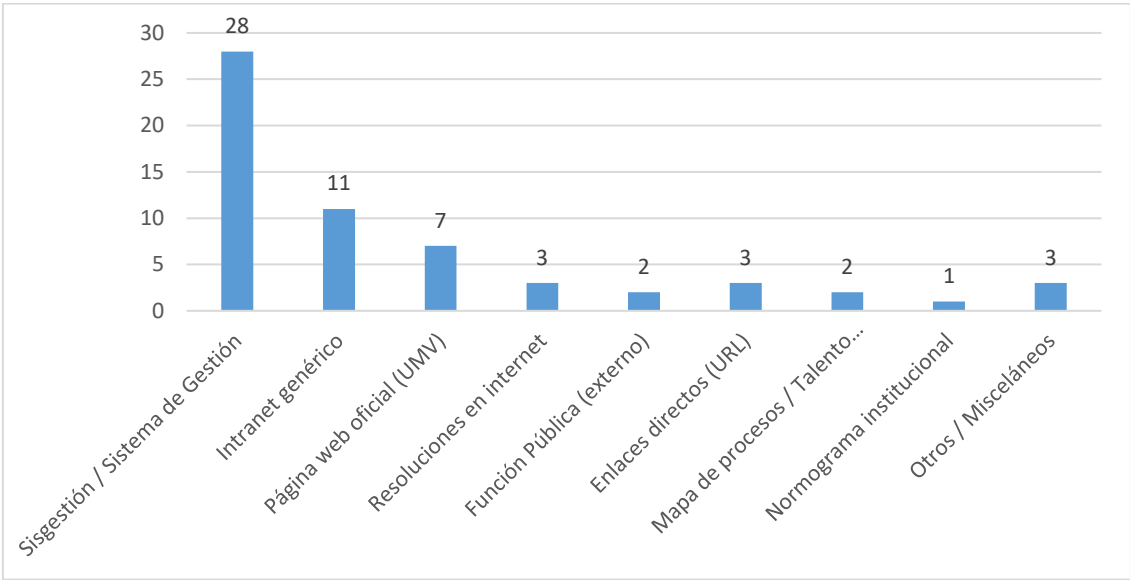
En resumen: Trabajo en Equipo, Diligencia y Sostenibilidad son los valores donde se percibe mayor incumplimiento del Código de Integridad, mientras que valores como Transparencia o Integridad, aunque menos marcados siguen representando oportunidades de mejora.

1.3 Enfoque conocimiento practico de código de integridad

Se realizaron preguntas acerca del conocimiento practico de los colaboradores acerca del código de integridad así:

En la pregunta ¿dónde consulta el manual del Código de Integridad? Se estableció:

Ilustración 8 Resumen de resultados a la pregunta ¿dónde consulta el manual del Código de Integridad?



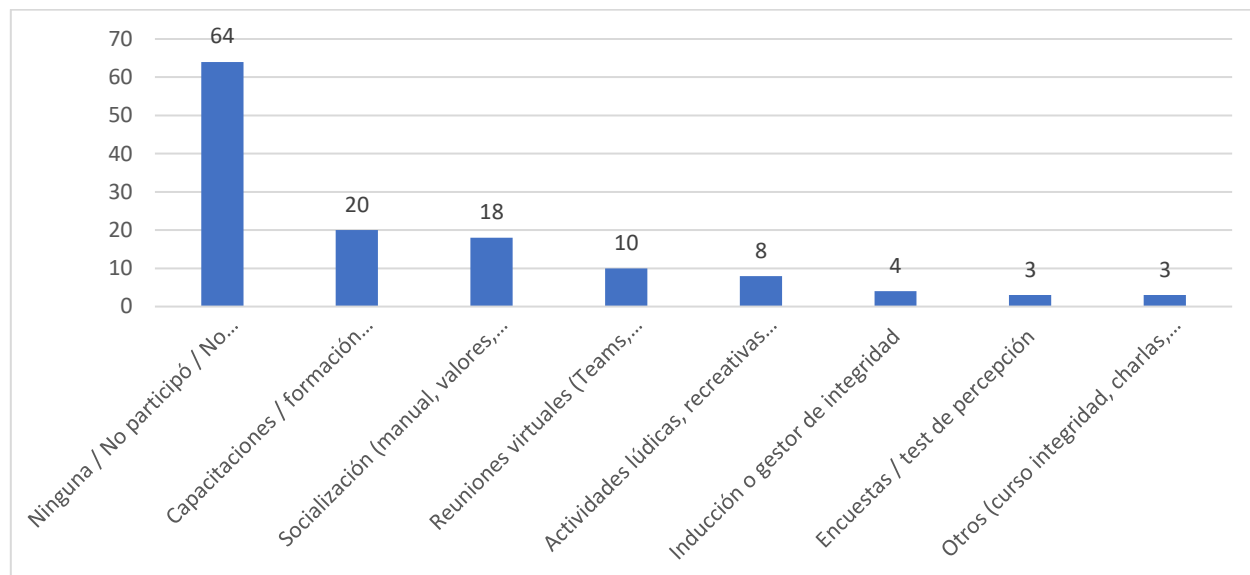
Fuente: Elaboración OCI según resultados encuesta Apropriación de Valores Intitucionales-2025

La opción **más utilizada** para consultar el manual del Código de Integridad es claramente **Sisgestión / Sistema de Gestión**, acumulando una **frecuencia de 28** respuestas. Esto indica que la mayoría de los participantes accede al manual a través de esa plataforma interna.

Dado que **Sisgestión** es el canal predominante, es recomendable mantener este acceso bien visible, eficiente y actualizado. Podría ser un punto clave en campañas de comunicación interna.

En la pregunta ¿En qué tipo de actividades ha participado de socialización del Código de Integridad?

Ilustración 9 Resumen de resultados a la pregunta ¿En qué tipo de actividades ha participado de socialización del Código de Integridad?



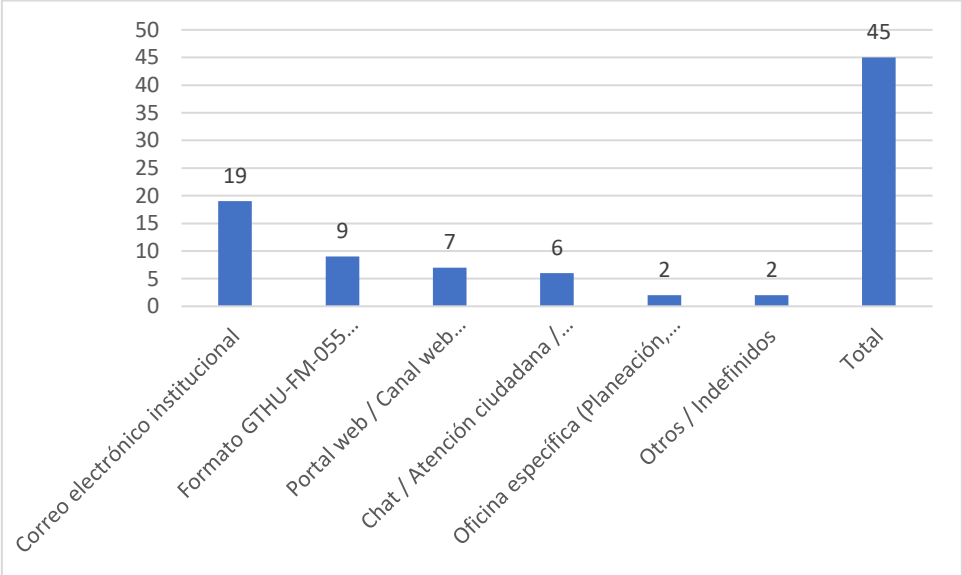
Los datos muestran que la **mayoría significativa** de los encuestados (64 menciones) **no ha participado** en ninguna actividad de socialización del Código de Integridad, ubicándose en la categoría “Ninguna / No participó”. Esto indica una brecha notable en la formación y sensibilización sobre el tema.

Las actividades más frecuentes entre quienes sí participaron corresponden a **capacitaciones y formación presencial o virtual** (20 menciones), seguidas por diversas formas de **socialización directa** (18). En menor medida, se mencionan **reuniones virtuales** (10), **actividades lúdicas o eventos** (8), y categorías como inducción, encuestas, o roles como gestor de integridad.

En síntesis: hay una marcada ausencia de participación para un gran número de colaboradores, lo que revela una oportunidad clara de fortalecer la comunicación interna y las estrategias de formación sobre el Código de Integridad.

En la pregunta, describa ¿cuál es el canal de solicitud, recomendaciones, sugerencias o peticiones relacionadas con el Código de Integridad? Se observó la siguiente:

Ilustración 10 Resumen de resultados a la pregunta ¿cuál es el canal de solicitud, recomendaciones, sugerencias o peticiones relacionadas con el Código de Integridad?



Tras analizar las 134 encuestas recibidas, es importante destacar que un grupo representativo de personas no respondió (89 encuestados). Sin embargo, de los encuestados que respondieron se observó que la mayoría realiza la solicitud de recomendaciones del código de ética a través de correo electrónico.

Respecto a la pregunta-Describa el procedimiento en caso de incumplimiento del Código de Integridad se observó

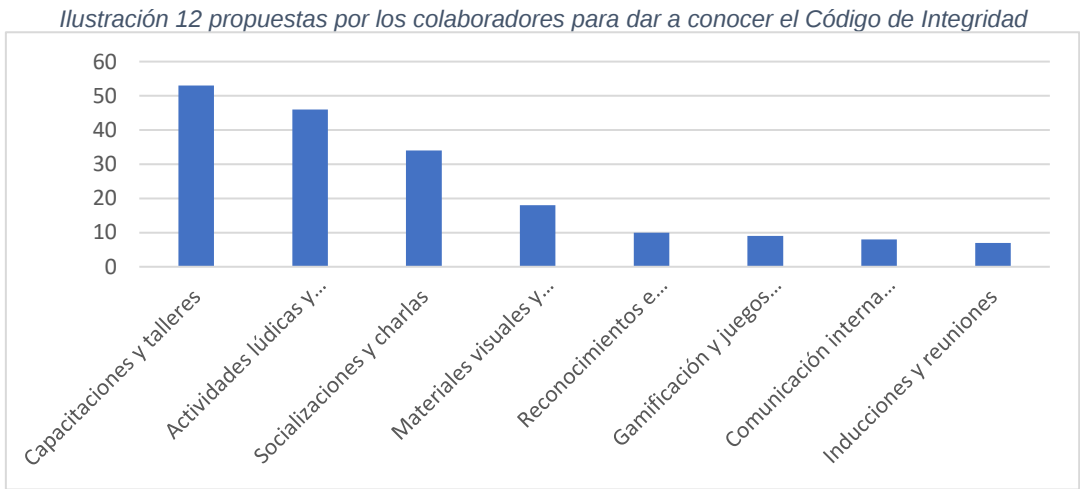
Tabla 2 procedimiento en caso de incumplimiento del Código de Integridad se observó

Respuesta	Frecuencia
Informar al jefe inmediato y/o a la Oficina de Control Interno.	20
Denunciar a través de los canales dispuestos por la entidad.	18
Interponer denuncia por actos de corrupción a través de los canales dispuestos para ello.	15
Efectuar la denuncia a través de los canales dispuestos por la entidad, los cuales serán analizados.	12

Respuesta	Frecuencia
Comunicarlo.	10
Informar al jefe inmediato y/o a Control Interno, también está habilitado el canal de denuncias de la UMV.	9

La información recopilada sobre los procedimientos en caso de incumplimiento del Código de Integridad revela una comprensión generalizada de los canales disponibles para reportar incidentes, tales como correos electrónicos institucionales, formularios en línea y líneas telefónicas. Sin embargo, se observa una falta de claridad en algunos casos respecto a los pasos específicos a seguir, lo que podría generar incertidumbre entre los colaboradores al momento de actuar ante posibles infracciones

A continuación, se presenta categorías propuestas por los colaboradores para dar a conocer el Código de Integridad,

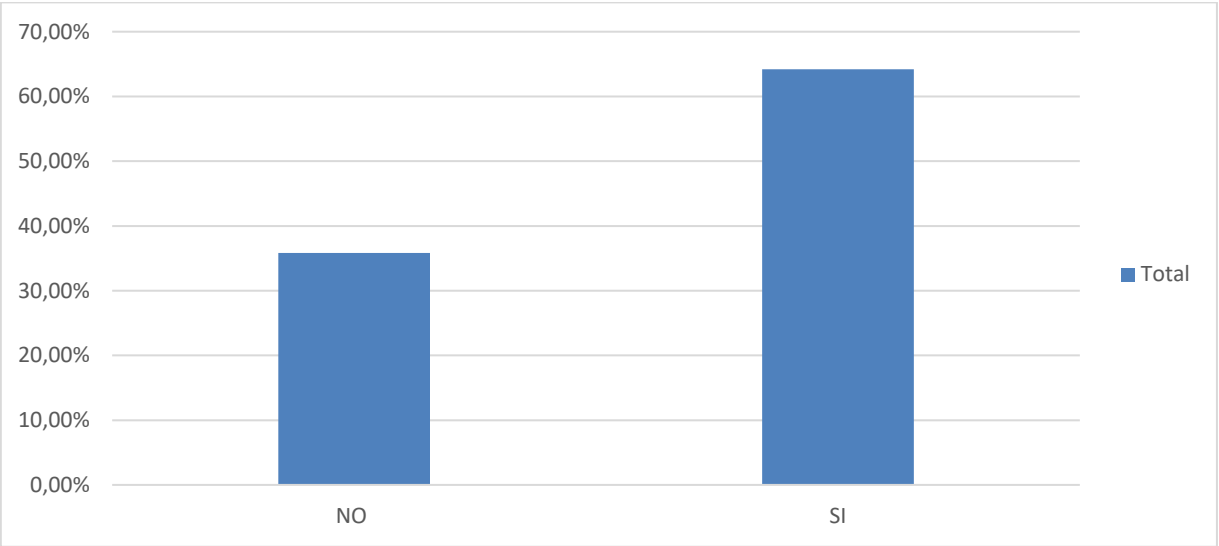


Las respuestas reflejan una fuerte preferencia por métodos interactivos y participativos para la difusión del Código de Integridad. Las capacitaciones y talleres, junto con actividades lúdicas y dinámicas, son las estrategias más mencionadas, indicando un interés por enfoques que fomenten la participación activa y el aprendizaje experiencial.

1.4 Enfoque SARLAFT

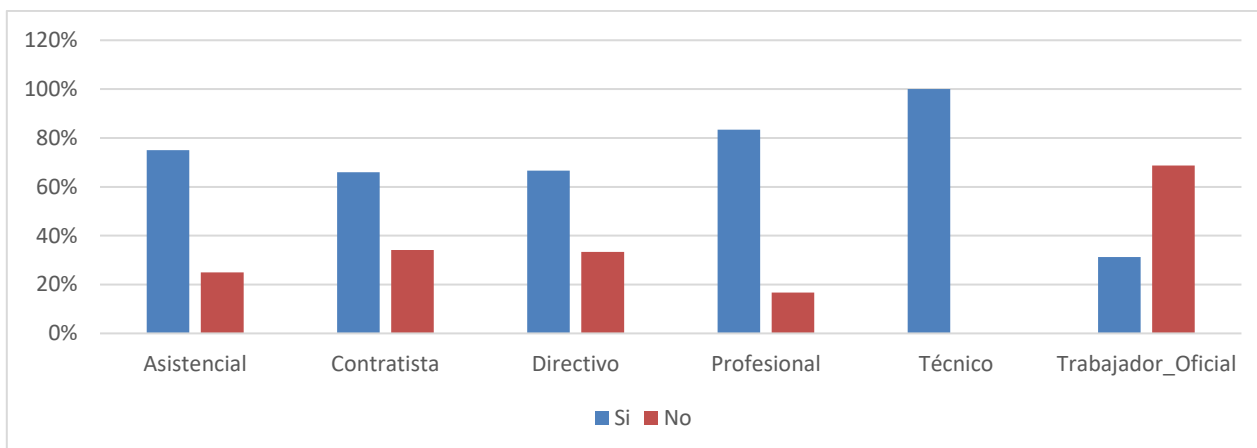
En el marco de la gestión pública, la adecuación y fortalecimiento del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT) adquiere una relevancia decisiva para la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (UAERMV). Este sistema no solo representa una herramienta normativa para garantizar la integridad y transparencia. En este sentido, este también se constituye como un pilar esencial en la consolidación de valores institucionales clave como la ética, la responsabilidad y la confianza ciudadana.

Ilustración 13 Resumen de resultados a la pregunta ¿conoce los riesgos de lavado de activos y financiación al terrorismo?



Aproximadamente el 63% de los funcionarios conoce los riesgos de lavado de activo y financiación al terrorismo, (posiblemente esto está relacionado con la implementación, conocimiento o apropiación SARLAFT en la UAERMV). Con respecto al 37%, que contesto que no, representa una posibilidad de mejora con respecto a estos temas.

Ilustración 14 Evaluación Conocimiento de SARLAFT por nivel



Para los grupos asistencial, contratista, directivo y profesional, con base en la encuesta realizada entre el 60% y 80% de la muestra conoce el SARLAFT, en el caso del grupo de Técnico solo contesto una persona, y en el grupo de trabajadores oficiales se presenta el grupo con mayor deficiencia en materia de conocimiento de SARLAFT, ya que solo el 31% indica tiene conocimiento.

2. Implementación del GTHU-MA-001-V4 - Manual Código de integridad primer semestre 2025

Para el desarrollo de la Política de Integridad en la UAERMV, a continuación se presentan los lineamientos generales para su implementación con su respectiva dimensión y dependencia:

2.1 Dimensión 1. Talento Humano (Secretaría General. Gerencia Administrativa y Financiera)

- Acciones que articulen la estrategia de integridad pública en armonía con el Plan Estratégico de Talento Humano y Programa de Transparencia y Ética Pública

En el plan estratégico de la vigencia 2025 se vincularon acciones de integridad asociadas al Programa de Transparencia y Ética pública para el primer semestre las siguientes fueron las actividades desarrolladas:

	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

Tabla 3 Acciones componente integridad-PTEP

ACTIVIDADES	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA	ESTADO
Convocar con un memorando general radicado, dirigido a los jefes de las dieciocho (18) dependencias UAERMV, para que postulen o ratifiquen a su Gestor(a) de Integridad, en calidad de servidor(a) público(a) que cumplan con los requisitos establecidos en el Decreto 118 de 2018 en su Artículo 8: "Perfil de los/as Gestores/as de Integridad". Por: <u>Proceso Gestión del Talento Humano</u>	Un (1) memorando general para la postulación o ratificación de Gestores de Integridad de cada una de las dieciocho (18) dependencias UAERMV.	Gerencia Administrativa y Financiera	30/04/2025	CUMPLIDA
Expedir y notificar el acto administrativo (resolución) que establece la conformación del equipo de Gestores de Integridad para la presente vigencia 2025, una vez fueron verificados los postulados por Gestión del Talento Humano. Por: <u>Proceso Gestión del Talento Humano</u>	Una (1) resolución de conformación de los "Gestores de Integridad 2025" <u>expedida y notificada</u> a los dieciocho (18) Gestores de Integridad y a sus jefes de dependencias.	Gerencia Administrativa y Financiera	30/04/2025	CUMPLIDA
Socializar a los gestores de integridad: el Plan de Gestión de Integridad 2025 (transición del PTEP componente 7) para ejecutar en equipo las actividades de la vigencia. Por: <u>Proceso Gestión del Talento Humano</u>	Una (1) reunión programada y ejecutada con evidencia de: "archivo de la presentación" y "lista de asistencia" para la socialización del Plan de Gestión de Integridad 2025 a los Gestores de integridad.	Gerencia Administrativa y Financiera	30/04/2025	CUMPLIDA
Realizar una jornada de inducción/reinducción a los Gestores de Integridad, sobre la normatividad y herramientas aplicables para el desarrollo y actuar de su gestión, para promover el hábito de actuar de forma coherente con los "Valores Institucionales", en cumplimiento del <u>Plan de Adecuación y Sostenibilidad MIPG 2025-Trim1</u> . Por: <u>Proceso Gestión del Talento Humano</u>	Una (1) reunión programada y ejecutada con evidencia de: "archivo de la presentación" y "lista de asistencia" de los participantes a la inducción/reinducción de los Gestores de Integridad.	Gerencia Administrativa y Financiera	30/04/2025	CUMPLIDA



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

FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO: CEI-FM-027

VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023

ACTIVIDADES	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA	ESTADO
<u>Humano y Gestores de Integridad</u> Emitir una circular interna, para promover la participación de todos los servidores públicos y contratistas en la realización del "Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción" establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020. Por: <u>Proceso Gestión del Talento Humano</u>	Una (1) circular interna emitida, para lograr un alto porcentaje de servidores públicos y contratistas participantes del "Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción" (DAFP) para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020	Gerencia Administrativa y Financiera	30/04/2025	CUMPLIDA
Realizar o convalidar el curso virtual de integridad de "integridad, transparencia y lucha contra la corrupción" establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), de los dieciocho (18) Gestores de Integridad y dieciocho (18) jefes de dependencias. (https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html) y en cumplimiento del <u>Plan de Adecuación y Sostenibilidad MIPG 2025-Trim1</u> . Por: <u>Proceso Gestión del Talento Humano y Gestores de Integridad</u>	Treinta y seis (36) certificados vigentes o convalidados del curso virtual de integridad del DAFP, de los dieciocho (18) Gestores de Integridad y dieciocho (18) jefes de dependencias.	Todas las dependencias	30/04/2025	CUMPLIDA
Realizar o convalidar por los Gestores de Integridad el curso virtual de integridad de la secretaria general de la Alcaldía Mayor de Bogotá "Soy 10 aprende" (https://gestionacademica.bogota.gov.co/moodle/) Por: <u>Proceso Gestión del Talento Humano y Gestores de Integridad</u>	Dieciocho (18) certificados vigentes o convalidados del curso virtual de integridad "Soy 10 aprende" de los Gestores de Integridad	Todas las dependencias	31/08/2025	PENDIENTE

ACTIVIDADES	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA	ESTADO
Sensibilizar a todos los servidores públicos y contratistas colaboradores sobre el "Manual de Código de Integridad Institucional" y el "Instructivo Trámite de Conflictos de Interés" (GTHU-IN-007), en cumplimiento del <u>Plan de Adecuación y Sostenibilidad MIPG 2025-Trim2.</u> Por: <u>Proceso Gestión del Talento Humano y Gestores de Integridad</u>	Una (1) reunión programada y ejecutada con evidencia de: "archivo de la presentación" y "lista de asistencia" de los participantes a la sensibilización realizada del Manual de Código de Integridad institucional" e "instructivo del trámite de conflictos de interés".	Gerencia Administrativa y Financiera	31/08/2025	CUMPLIDA

Fuente: Programa de Transparencia y Ética Publica-componente programático integridad

Una vez revisadas las evidencias aportadas y el seguimiento realizado por parte de talento humano y planeación se encuentran 7 actividades cumplidas y 1 actividad pendiente que corresponde a *“Realizar o convalidar por los Gestores de Integridad el curso virtual de integridad de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá “Soy 10 aprende”* debido a que se tienen cursos de 2024 de once (11) gestores de integridad, de un total de dieciocho (18).

2.2 Dimensión 2. Gestión de Valores y Resultados (Oficina de Servicio a la Ciudadanía y Sostenibilidad. Oficina Asesora de Planeación. Oficina de Tecnologías de la Información, Comunicaciones)

a. Relación Estado Ciudadano:

-Consultar y acceder a información pública: El área de comunicaciones lleva a cabo el control de la publicación con el Esquema de Publicación de Información; instrumento que permite realizar esta labor y contiene una estructura con la descripción, idioma, el medio de conservación, el formato, lugar de consulta, la fecha de generación, el nombre y área responsable de la información como campos principales.

Teniendo en cuenta el reporte del Índice de Transparencia y Acceso a la Información y el seguimiento realizado por parte de la Oficina de Control Interno se encontraron los siguientes aspectos:

Anexo1- Estándares de publicación y divulgación de información: Aún existen criterios de cumplimiento parcial que deben ser revisados y atendidos, tales como: imágenes con texto alternativo donde los nombres no describen adecuadamente lo que representan, el código HTML que sigue presentando errores y advertencias que deben ser corregidos, y la implementación de transcripciones para contenido solo de audio.

Anexo 2-Condiciones mínimas técnicas y de seguridad digital: Se evidencian 5 requisitos cumplidos parcialmente relacionados con la actualización de la información que se publica en el link de Transparencia y Acceso a la Información.

Anexo 3- Condiciones mínimas técnicas y de seguridad digital: Se debe continuar con la implementación y adopción del MSPI.

Anexo 4- Requisitos mínimos de datos abiertos. Se evidencian 2 criterios cumplidos parcialmente, referente a la publicación de los activos de información vigencias 2023 y 2024 en la sección de transparencia y en datos abiertos.(..)¹

b. Mecanismos para Acceder a la oferta institucional (trámites, servicios y otros procedimientos administrativos

De acuerdo a concepto emitido por la Función Publica el 06 de diciembre de 2019 se determino la inaplicabilidad de tramites en la entidad. Teniendo en cuenta este concepto es importante no incluir este lineamiento en el despliegue de la política de integridad en el manual.

c. Adelantar acciones de rendición/petición de cuentas y control social

Al 30 de julio la Oficina de Asesora de Planeación reportó los siguientes ejercicios de rendición de cuentas propios de la entidad:

Tabla 4 Audiencias Publicas

Localidad	Fecha
Audiencia Pública Sumapaz	05/05/2025
Audiencia Pública Santa Fe	07/05/2025
Audiencia Pública Barrios Unidos	14/05/2025
Audiencia Pública Antonio Nariño	21/05/2025
Audiencia Pública Ciudad Bolívar	28/05/2025
Audiencia Pública Tunjuelito	04/06/2025

¹ Informe seguimiento Índice de Transparencia y Acceso a la Información 2025



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

FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO: CEI-FM-027

VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023

Localidad	Fecha
Audiencia Pública Fontibón	11/06/2025
Audiencia Pública Los Mártires	18/06/2025
Diálogo Ciudadano Mujer y movilidad	20/06/2025-20/06/2025
Audiencia Pública Chapinero	02/07/2025
Audiencia Pública San Cristóbal	09/07/2025
Audiencia Pública Puente Aranda	16/07/2025
Audiencia Pública Usme	23/07/2025
Audiencia Pública Kennedy	30/07/2025
Audiencia Pública Engativá	11/06/2025

Al respecto, se observaron las respectivas actas e invitaciones y los respectivos informes por localidad.

En estos espacios se dan a conocer las intervenciones 2024, gestión del gobierno abierto, programas de transparencia y ética pública y los diferentes canales de atención dispuesto a la ciudadanía.

Al respecto, la Oficina de Control Interno en el primer semestre realizó seguimiento a los espacios de participación ciudadana y de rendición de cuentas en el cual generó recomendaciones con respecto a la generación de planes de acción a partir de las peticiones de la ciudadanía y el fortalecimiento a la evaluación de estos espacios.

d. Acciones para participar y colaborar en la solución de problemas públicos.

Frente a este aspecto, existen diferentes espacios de participación ciudadana que permite que la ciudadanía participe en la solución de problemas públicos ejemplo de estos son los diálogos ciudadanos, UMV puertas abiertas, intervenciones en colegios “UMV al barrio”.

De igual forma, se observó que existen diferentes canales dispuestos para denuncia de acciones en contravía al código de integridad:

Por ello, la UAERMV cuenta con un canal de denuncias de actos o hechos de corrupción (tanto directamente como usuario registrado, o como anónimo) en el portal web de la entidad, con el siguiente enlace: <https://www.umv.gov.co/portal/denuncia-de-hechos-de-corrupcion/>

Correo electrónico: denuncias.corrupcion@umv.gov.co

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

Teléfono de contacto: Línea 195 · Formulario para registro:

<https://bogota.gov.co/sdqs/crear-peticion>

2.3 Dimensión 5. Información y Comunicación (Comunicaciones)

De acuerdo con la Ley 1712 de 2014 y la Resolución 1519 de 2020 de MinTIC se ha dado cumplimiento con el seguimiento, actualización, participación y divulgación del menú de Transparencia y Acceso a la Información. En cuanto al seguimiento y actualización la Oficina de Control Interno realiza un monitoreo semestral donde se obtuvo una calificación de 98,06% para el periodo correspondiente al primer semestre de 2025, igualmente se ha dado cumplimiento a política de participación ciudadana con el propósito de fortalecer la relación entre la Entidad y la ciudadanía, los grupos de interés y de valor, permitiendo que los ciudadanos influyan e impacten en las decisiones y acciones públicas de la Entidad a través de las opciones del menú Participa

2.4 Dimensión 7. Gestión del riesgo de corrupción (matriz de riesgos de corrupción y medidas para su mitigación). Control Interno-Dirección General. Oficina Asesora de Planeación

Se establecieron 14 riesgos de corrupción de los diferentes procesos de la entidad, cada riesgo tiene establecidos los controles para su mitigación, planes de acción y acciones de contingencia. Al respecto la Oficina de Asesora de Planeación realiza monitoreo cuatrimestral

La Alta Dirección realiza un seguimiento a los riesgos aceptados, basándose en los de monitoreo que los líderes de proceso remiten a la Oficina Asesora de Planeación (OAP), los cuales abarcan todos los tipos de riesgos y zonas de riesgo de los procesos y proyectos institucionales. Con esta información, la OAP elaboró el Informe de Monitoreo de Mapas de Riesgo del primer cuatrimestre de 2025, documento que analiza el estado de los riesgos reportados, evalúa la efectividad de los controles y evidencia oportunidades de mejora. Este ejercicio fortalece la toma de decisiones informada desde la Alta Dirección, sino que ha impulsado a varios procesos —como Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas V2, Gestión Jurídica V2, Gestión Documental V2 y Control y Evaluación Institucional— a actualizar sus mapas de riesgos.²

² Insumos informe evaluación al Sistema de Control Interno I semestre 2025.

	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

2.3 Cumplimiento de la Integridad

El manual de código de integridad estableció diferentes fases para potencializar el Código de Integridad:

a. Alistamiento

En esta fase se contempla identificación los gestores de integridad y se prepara este equipo - para realizar el trabajo.

Al respecto, la entidad eligió para la vigencia 2025, 18 gestores de integridad. Esta elección se llevó a cabo a través del radicado 20251100021403 del 24 de enero en donde se solicitó postulación o ratificación del(la) Gestor(a) de Integridad de cada una de las dieciocho (18) dependencias de la UAERMV para la vigencia 2025 con el siguiente perfil de acuerdo al Decreto Distrital 118 de 2018:

- Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
- Actitud de servicio.
- Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.
- Capacidad de liderazgo.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Competencia para comunicarse con los demás.
- Aptitud para trabajar en equipo.
- Capacidad organizativa y ejecutiva.
- Interés en el tema de Integridad.
- Interés por capacitarse en el tema.
- Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

A partir de la Resolución 089 del 12 de febrero de 2025 por la cual se conforman los Gestores Integridad de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, para la vigencia 2025.

De acuerdo a reporte del proceso de Talento Humano el equipo de Gestores de Integridad de la UAERMV ha participado en las siguientes actividades de capacitación, con el fin de fortalecer su labor:

	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

- Inducción/reinducción a los Gestores de Integridad, sobre la normatividad y herramientas aplicables para el desarrollo y actuar de su gestión, para promover el hábito de actuar de forma coherente con los "Valores Institucionales" realizada el 05 de marzo de 2025.
- Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Capacitación Manual de Código de Integridad Institucional 05 de junio de 2025.
- Taller de Integridad - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional (DDDI) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá de mayo 30 de 2025.

De igual manera, la evaluación de la gestión de los gestores de integridad se realizó a través el test de percepción de integridad realizado en el mes de julio de 2025 a través de la pregunta sobre calificación del desempeño de los gestores de integridad en una escala de 1 a 5. El resultado promedio obtenido según reporte de talento humano fue de 4.28 correspondiente a nivel muy alto.

Al respecto no se hallaron planes de acción frente a las áreas que obtuvieron una calificación menor a 4 con el fin de fortalecer el papel de estos servidores y aumentar la efectividad del código de integridad.

b. Armonización

En esta etapa se identifican las actividades que permitan la actualización de los valores y principios de acción. Al respecto el plan establecido para la actualización de valores y principios son las actividades y productos del Programa de Transparencia y Ética pública. Estas actividades se relacionaron en la tabla 3 Actividades de integridad asociado en el plan estratégico de Talento Humano.

c. Diagnostico

Esta fase permite medir los resultados de la implementación del código de integridad y las percepciones de las personas frente a los cambios realizados.

Al respecto, se aplicó test de percepción de Integridad de la entidad en el mes de julio, cuyo resultado fue enviado a la directora general el día 01 de agosto de 2025.

Este diagnóstico dio como resultado un nivel alto de percepción en los diferentes componentes, para el indicador de apropiación.

	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

d. Implementación

En esta fase se generan acciones de implementación del código de integridad por parte de los servidores públicos y demás colaboradores

El plan de implementación del manual son las estrategias del Programa de Transparencia y Ética Pública de integridad en el componente de integridad relacionados en la [Tabla 3 Acciones componente integridad-PTEP](#)

Se adelantaron acciones frente al tema de conflicto de intereses a través de la Circular 013 del 15 de mayo de 2025, se realizó solicitud diligenciamiento declaración de bienes y rentas, declaración de conflicto de intereses SIDEAP - SIGEP y declaración PEP a 31 de julio del 2025 obligatoria para los empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas. De igual forma, se llevo a cabo capacitación sobre declaración de conflictos de interés el 24 de julio de 2025, se desarrollaron actividades preventivas a través de la reiteración para el diligenciamiento del conflicto de intereses a los diferentes funcionarios y colaboradores y jornada de acompañamiento a los trabajadores oficiales sobre el diligenciamiento de bienes y rentas en el mes de junio.

e. Seguimiento y Evaluación

Al respecto, a las acciones incluidas en el Programa de Transparencia y Ética Pública se les realiza Alertas cuatrimestrales oportunas antes del monitoreo, para el seguimiento de las actividades en la implementación del Plan de Gestión de Integridad incluido en el componente 7 del Programa de Transparencia y Ética Pública.

F. Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

De acuerdo a reporte de Secretaría General, durante el primer semestre de 2025, el SARLAFT implementado en la UAERMV se actualizó particularmente en los componentes relacionados con “conocimiento de parte relacionada” y “debida diligencia”, aplicables al proceso de gestión contractual. Se revisó la documentación y normatividad asociada para reorientarlos la prevención del riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, y Prevención de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM).

De igual manera, se realizó debida diligencia en los procesos de Gestión Contractual (GCON), Gestión del Talento Humano (GTHU) en la siguiente forma:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

- GTHU: 1. Los controles se encuentran definidos en el mapa de riesgos SARLAFT GTHU, el cual fue monitoreado y evaluado para el primer cuatrimestre de 2025.
Se realizó debida diligencia y conocimiento de parte relacionada en un (1) registro durante la etapa precontractual
- GCON: Los controles se encuentran definidos en: El mapa de riesgos SARLAFT GCON, el cual fue monitoreado y evaluado para el primer cuatrimestre de 2025 y se realizaron doce (12) registros de debida diligencia en la etapa precontractual.

Se reportaron los siguientes informes relacionados con el sistema de riesgos:

Reportes internos:

- Se enviaron los informes de evaluación del monitoreo de riesgos y controles SARLAFT de GTHU y GCON.
- Se presentó informe ante el comité CIGD el día 4 de agosto de 2025.

Reportes externos:

Durante el periodo, no se identificaron alertas que motivaran el envío de Reportes de Operación Sospechosa (ROS) a la UIAF.

- Se realizó el reporte del índice de transparencia Bogotá 2024-2025 ante la Alcaldía Mayor de Bogotá, con corte al 15 de mayo 2025.

CONCLUSIONES

Frente a la encuesta de percepción de valores de código de integridad

1. Existe conocimiento general del código de integridad del 71% lo que evidencia que la mayoría del personal está familiarizado con su existencia.
2. Existen debilidades en el conocimiento de las acciones adelantar ante el incumplimiento del manual de integridad; situación que sugiere que las actividades adelantadas de sensibilización no lograron impacto en este aspecto.
3. Existen falencias en la estrategia de formación continua, comunicación efectiva y mecanismos de reporte institucionales que podrían limitar la efectividad 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: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

4. En todos los grupos se observa falencias sobre el conocimiento del Código hasta la pregunta sobre acción ante incumplimientos. Por ejemplo, entre los **Contratistas**, el conocimiento inicial alcanza el **68,2 %**, pero solo **33,0 %** saben qué hacer ante una falta. Esto evidencia una brecha significativa entre conocer el Código y saber cómo actuar efectivamente.
5. Los directivos tienen el mayor porcentaje en el conocimiento del Código (**77,8 %**), lo que indica buena difusión desde el liderazgo. Sin embargo, solo **33,3 %** saben cómo actuar ante incumplimientos, mostrando que incluso la alta dirección requiere refuerzo en protocolos de respuesta.
6. Los Trabajadores Oficiales muestran los resultados más bajos: **37,5 %** conocen el Código y apenas **18,8 %** saben cómo actuar. Esto indica una urgente necesidad de fortalecer la comunicación y formación en los niveles operativos de la organización
7. Los valores diligencia, sostenibilidad e integridad son los menos favorables, es decir, existe debilidades en el conocimiento de las actitudes o acciones que desarrollan estos valores, con resultados de; 58% y 69%. Mientras que los valores de honestidad tienen el 93%, respeto 90% y transparencia 90% son los valores más reconocidos.
8. El valor percibido como más cumplido por los encuestados es compromiso, con una clara mayoría del 37,31%. Le siguen trabajo en equipo con 14,18% y respeto con 11,19%, lo que refleja una fuerte orientación hacia la colaboración y la consideración interpersonal.
9. Otros valores con representaciones importantes incluyen sostenibilidad y diligencia, ambos con 8,96%, así como Honestidad con 8,21%. Transparencia e Integridad comparten un 5,22% mientras que Justicia obtuvo el porcentaje más bajo (0,75%), lo que podría indicar un aspecto a fortalecer.
10. Las actividades más frecuentes entre quienes sí participaron corresponden a **capacitaciones y formación presencial o virtual** (20 menciones), seguidas por diversas formas de **socialización directa** (18). En menor medida, se mencionan **reuniones virtuales** (10), **actividades lúdicas o eventos** (8), y actividades como inducción, encuestas, o roles como gestor de integridad.

Frente a la implementación del manual de integridad

1. Las actividades establecidas en el componente de integridad del Programa de Transparencia y Ética Pública que también son las determinadas para el plan de integridad tiene 7 actividades cumplidas y 1 actividad pendiente (88%) que corresponde a “Realizar o convalidar por los Gestores de Integridad el curso virtual de integridad de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá "Soy 10 aprende" debido a que se tienen cursos de 2024 de once (11) gestores de integridad, de un total de dieciocho (18).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

- Se establecen controles frente a la consulta y acceso de la información. Sin embargo, existen diferentes anexos con criterios con cumplimiento parcial en el reporte del Índice de Transparencia y Acceso a la Información.
- Se adelantan diferentes espacios de rendición de cuentas y participación ciudadana, se llevaron a cabo alrededor de 15 audiencias públicas locales, rendición de cuentas nodo movilidad y Diálogos Ciudadanos Mujer y movilidad. Al respecto, la Oficina de Control Interno en el primer semestre realizó seguimiento a los espacios de participación ciudadana y de rendición de cuentas en el cual generó recomendaciones con respecto a la generación de planes de acción a partir de las peticiones de la ciudadanía y el fortalecimiento a la evaluación de estos espacios.
- De acuerdo con la Ley 1712 de 2014 y la Resolución 1519 de 2020 de MinTIC se ha dado cumplimiento con el seguimiento, actualización, participación y divulgación del menú de Transparencia y Acceso a la Información. En cuanto al seguimiento y actualización la Oficina de Control Interno realiza un monitoreo semestral donde se obtuvo una calificación de 98,06% para el periodo correspondiente al primer semestre de 2025.
- Se establecieron 14 riesgos de corrupción de los diferentes procesos de la entidad, cada riesgo tiene establecidos los controles para su mitigación, planes de acción y acciones de contingencia. Al respecto la Oficina de Asesora de Planeación realiza monitoreo cuatrimestral.
- Se adelantó el alistamiento, capacitación y evaluación de los gestores de integridad representantes de las 18 áreas de la entidad.
- Se aplicó test de percepción de Integridad de la entidad en el mes de julio; el resultado fue enviado a la directora general el día 01 de agosto de 2025. Este diagnóstico dio como resultado un nivel alto de percepción en los diferentes componentes para el indicador de apropiación.
- Se observó gestión de conflicto de intereses a partir de capacitación y acompañamiento a los colaboradores de la entidad para el reporte oportuno, al igual que el monitoreo continuo para la declaración correspondiente por parte de talento humano.
- Se observó actualización normativa del proceso de gestión contractual para la prevención del riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, y Prevención de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM).
- Se adelantaron procesos de debida diligencia en los procesos de talento humano y gestión contractual soportando los registros requeridos.

	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

RECOMENDACIONES

Frente a la encuesta de percepción de valores de código de integridad

- 1 Fortalecer acciones para el cumplimiento de los valores del valor diligencia y trabajo en equipo que según los encuestados son los valores de menor cumplimiento.
- 2 Fortalecer las actividades de sensibilización y capacitación en los trabajadores oficiales y contratistas, con el fin que conozcan contenido y aplicación del código de integridad de la entidad.
- 3 Divulgar y socializar el formato GTHU-FM-055_V1 solicitud recomendaciones sugerencias o peticiones código de integridad UAERMV por diferentes medios masivos, con el fin que los colaboradores de la entidad conozcan el medio por el cual denunciar o establecer recomendaciones frente a incumplimientos del código de integridad.
- 4 Implementar una estrategia integral de socialización del Código de Integridad, con enfoque proactivo, diversificado y continuo, apoyada en prácticas internacionales efectivas: 1) Capacitaciones interactivas y regulares, 2) Comunicación multicanal constante, 3) Involucración de líderes y gestores de ética, 4) enfoque participativo con feedback, 5) elaboración de KPIS, para monitoreo y evaluación continua
- 5 Es imperativo que la UMV comunique el protocolo estandarizado y accesible que detalle claramente los pasos a seguir en caso de detectar un incumplimiento del Código de Integridad. Este protocolo debe ser comunicado de manera efectiva a todos los colaboradores, preferiblemente a través de capacitaciones periódicas y la distribución de material informativo, asegurando así que cada miembro del equipo conozca y comprenda los procedimientos establecidos para reportar incidentes de manera adecuada y oportuna.
- 6 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.

Frente a la implementación del manual de integridad

- 1 De acuerdo al test de percepción de integridad en la medición de gestión de los gestores de integridad, generar planes de acción frente a las áreas que obtuvieron una calificación menor a 4 con el fin de fortalecer el papel de estos servidores y aumentar la efectividad del código de integridad.

	FORMATO - INFORME DE LEY O DE SEGUIMIENTO	
	CÓDIGO: CEI-FM-027	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE DE 2023	

- 2 Completar la ejecución de las diferentes acciones establecidas en el programa de transparencia y ética pública del componente de integridad, con el fin de fortalecer la percepción de integridad en la entidad.
- 3 Establecer planes de acción frente a las peticiones de los ciudadanos de los ejercicios de audiencias públicas locales realizados.
- 4 Fortalecer el cumplimiento total de los criterios del Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública con el fin contribuir a la transparencia y participación ciudadana.
- 5 Fortalecer el monitoreo de primera línea de defensa en los diferentes riesgos de corrupción con el fin de mitigar su materialización a partir de la revisión del diseño y medición de la efectividad de los controles.

Atentamente,

ALEXANDRA QUITIAN ALVAREZ

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Adriana Pinzón-Contratista