

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
13																						
14																						
16																						
17																						
18																						
19																						
20																						
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						
26																						
27																						
28																						

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

NOVEDAD

Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial

FORMATO PLAN DE MEJORAMIENTO

CÓDIGO: CEI-FM-028

FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE 2023

VERSIÓN: 1

PROCESO / UNIDAD AUDITADA:					PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - como Coordinador de los Gestores de Integridad (Decreto 118 de 2018 Art. 11) (derivado del "Informe preliminar encuesta percepción valores código de integridad y seguimiento a la implementación del manual de integridad 2025 - Radicado 20251600255373 de 09-09-2025")								AÑO:				2025				
RESPONSABLE DEL PROCESO / UNIDAD AUDITADA:					ROSITA ESTHER BARRIOS FIGUEROA - Secretaria General - Lider Estratégica GTHU CARLOS ARTURO VANEGAS HERNÁNDEZ - Gerente Administrativo y Financiero - Lider Operativo GTHU								FECHA DE DILIGENCIAMIENTO:				12/09/2025				
ÍTEM	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO DE AUDITORÍA / OPORTUNIDAD DE MEJORA/ NO CONFORMIDAD/ OBSERVACIÓN	ORIGEN (1)	CAUSA (2)	TIPO DE ACCIÓN A IMPLEMENTAR (3)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN A IMPLEMENTAR (4)	INDICADOR (5)	FORMULA INDICADOR (6)	META DEL INDICADOR (7)	RESPONSABLE DE LA ACCIÓN A IMPLEMENTAR (8)	FECHA INICIO (9)	FECHA FIN (10)	AVANCE REPORTADO DE LA ACCIÓN A IMPLEMENTAR (11)				SEGUIMIENTO (12)					
												FECHA DE CORTE	RESULTADO DEL INDICADOR A LA FECHA DE CORTE	ESTADO	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PERIODO	EVIDENCIA(S) SOPORTADA(S)	FECHA	RESULTADO DEL INDICADOR A LA FECHA DE CORTE	ESTADO	OBSERVACIONES	
1	RECOMENDACIÓN: Frente a la encuesta de percepción de valores de código de integridad: 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.	OTRO: "Informe OCI - encuesta percepción valores código de integridad y seguimiento a la implementación del manual de integridad"	Causas en el informe OCI: 1) "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. Y, 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". 2) "Interponer denuncia por actos de corrupción a través de los canales dispuestos para ello". 3) "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".	Acción de Mejora	Emitir y divulgar a toda la entidad, ciudadanía y grupos de valor, en la web UMV y en medios masivos institucionales: una (1) Circular que contenga el procedimiento o protocolo para reportar las " denuncias " de " incumplimientos o infracciones " que afecten la integridad pública como se establece en el canal: "Botón de Denuncias de Corrupción " de manera "directa y anónima", y que cumplan con el requisito de anexar el respectivo soporte o evidencia.	Circular "Protocolo de denuncias de incumplimientos o infracciones al Código de Integridad institucional"	(Una (1) Circular emitida y divulgada / 1) x 100	100% Circular emitida y divulgada para el conocimiento de Todos	Gestores de Integridad	2025-09-15	2025-12-31										
2	RECOMENDACIÓN: Frente a la encuesta de percepción de valores de código de integridad: 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.	OTRO: "Informe OCI - encuesta percepción valores código de integridad y seguimiento a la implementación del manual de integridad"	Incertidumbre sobre el formato GTHU-FM-055 (su versión fue actualizada en 2024) Causas en el informe OCI: En cuanto al canal de solicitud, recomendaciones, sugerencias o peticiones relacionadas con el Código de Integridad.	Acción de Mejora	Elaborar y divulgar una (1) comunicación oficial interna de impacto, explicativo y masivo relacionado con el formato GTHU-FM-055-V2 IDEAS A O RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA INTEGRIDAD, para el conocimiento y aplicación de Todos.	Comunicación oficial sobre "Formato de ideas o recomendaciones para mejorar la Integridad"	(Una (1) comunicación oficial sobre "Formato de ideas o recomendaciones para mejorar la Integridad" / # de comunicaciones planeadas a divulgar) *100	100% de la comunicación oficial sobre "Formato de ideas o recomendaciones para mejorar la Integridad", elaborada y divulgada	Gestores de Integridad	2025-09-15	2025-12-31										
3	RECOMENDACIÓN: Frente a la encuesta de percepción de valores de código de integridad: 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.	OTRO: "Informe OCI - encuesta percepción valores código de integridad y seguimiento a la implementación del manual de integridad"	Causas en el informe OCI: "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".	Acción de Mejora	Divulgar dos (2) piezas comunicativas de sensibilización institucional, para fortalecer valores de menor cumplimiento ("diligencia" y "trabajo en equipo").	Piezas comunicativas de los Valores Diligencia y Trabajo en Equipo	(Piezas divulgadas de valores con menor percepción / 2) x 100	100% de las dos (2) piezas comunicativas divulgadas	Gestores de Integridad	2025-09-15	2025-12-31										
4	RECOMENDACIÓN: Frente a la encuesta de percepción de valores de código de integridad: 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.	OTRO: "Informe OCI - encuesta percepción valores código de integridad y seguimiento a la implementación del manual de integridad"	Causas en el informe OCI: 1) "Los datos muestran que la mayoría significativa de los encuestados (64 menciones DE 134) 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". 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".	Acción de Mejora	Realizar una (1) jornada física de promoción de los valores institucionales y Código de Integridad, enfocada a contratistas y trabajadores oficiales, realizada por todos los Gestores de Integridad en las Sede: Operativa - Producción - Frentes de Obra.	Jornada física de promoción de los valores institucionales y Código de Integridad	(Una (1) jornada de promoción de Valores Institucionales" ejecutada / # jornadas programadas) * 100	100% de la omada física de promoción de los valores institucionales y Código de Integridad, ejecutada	Gestores de Integridad	2025-09-15	2025-12-31										
5	RECOMENDACIÓN: Frente a la encuesta de percepción de valores de código de integridad: 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.	OTRO: "Informe OCI - encuesta percepción valores código de integridad y seguimiento a la implementación del manual de integridad"	Causas en el informe OCI: "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".	Acción de Mejora	Realizar un (1) taller de reflexión de ética y valores dictado por los Gestores de Integridad, con reporte de asistencia, relacionadas con los comportamientos "debe y no debe" de cada uno de los valores institucionales, donde participen los Trabajadores oficiales (como grupo mas rezagado) y participación abierta para los demás servidores públicos y colaboradores contratistas.	Taller de reflexión de ética y valores	(Un (1) taller de reflexión de ética y valores dictado por los Gestores de Integridad / 1) x 100	100% del taller de reflexión de ética y valores, desarrollado	Gestores de Integridad	2025-09-15	2025-12-31										

Avenida Calle 26 No. 69-76, Edificio Elemento, Torre AIRE - Piso 3 - C.P. 111071
PBX:(+57) 601-3779555 - Información: Línea 195
Sede Operativa - Atención al Ciudadano: Calle 22D No. 120-40
www.umv.gov.co

CEI-FM-028
Página 1 de 1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V																						
13																																												
14	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. NOVEDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial FORMATO PLAN DE MEJORAMIENTO																																											
16																							CÓDIGO: CEI-FM-028															VERSIÓN: 1						
17																							FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE 2023																					
18																																												
19	PROCESO / UNIDAD AUDITADA:					PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - como Coordinador de los Gestores de Integridad (Decreto 118 de 2018 Art. 11) (derivado del "Informe preliminar encuesta percepción valores código de integridad y seguimiento a la implementación del manual de integridad 2025 - Radicado 20251600255373 de 09-09-2025")										AÑO:			2025																									
20	RESPONSABLE DEL PROCESO / UNIDAD AUDITADA:					ROSITA ESTHER BARRIOS FIGUEROA - Secretaria General - Lider Estratégica GTHU CARLOS ARTURO VANEGAS HERNÁNDEZ - Gerente Administrativo y Financiero - Lider Operativo GTHU										FECHA DE DILIGENCIAMIENTO:			12/09/2025																									
21																																												
22	ÍTEM	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO DE AUDITORÍA /OPORTUNIDAD DE MEJORA/ NO CONFORMIDAD/ OBSERVACIÓN	ORIGEN (1)	CAUSA (2)	TIPO DE ACCIÓN A IMPLEMENTAR (3)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN A IMPLEMENTAR (4)	INDICADOR (5)	FORMULA INDICADOR (6)	META DEL INDICADOR (7)	RESPONSABLE DE LA ACCIÓN A IMPLEMENTAR (8)	FECHA INICIO (9)	FECHA FIN (10)	AVANCE REPORTADO DE LA ACCIÓN A IMPLEMENTAR (11)					SEGUIMIENTO (12)																										
23													FECHA DE CORTE	RESULTA DO DEL INDICADO R A LA FECHA DE	ESTADO	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PERIODO	EVIDENCIA(S) SOPORTADA(S)	FECHA	RESULTADO DEL INDICADOR A LA FECHA DE CORTE	ESTADO	OBSERVACIONES																							
29	6	RECOMENDACIÓN: Frente a la encuesta de percepción de valores de código de integridad: 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 feddback, 5)elaboración de KPIS, para monitoreo y evaluación continua	OTRO: "Informe OCI - encuesta percepción valores código de integridad y seguimiento a la implementación del manual de integridad"	Causas en el informe OCI: "Existen falencias en la estrategia de formación continua, comunicación efectiva y mecanismos de reporte institucionales que podrían limitar la efectividad del Código de Integridad".	Acción de Mejora	Elaborar y socializar un (1) cuadro comparativo que consolide los indicadores de apropiación de los valores del servicio público y del Código de Integridad, como parte de la estrategia de gestión del conocimiento, para la toma de decisiones. (Estrategia ejecutada con KPI's ((Key Performance Indicator)	Cuadro comparativo con indicadores de integridad.	Porcentaje de avance en la elaboración del cuadro comparativo con indicadores de integridad.	100% del cuadro comparativo elaborado y validado por la Secretaría General y socializado	Gestores de Integridad	2025-09-15	2025-12-31																																
30	7	RECOMENDACIÓN: Frente a la implementación del manual de integridad: 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.	OTRO: "Informe OCI - encuesta percepción valores código de integridad y seguimiento a la implementación del manual de integridad"	Causas en el informe OCI: "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	Acción de Mejora	Recopilar percepciones en las dependencias donde los Gestores de Integridad obtuvieron una calificación menor a 4 en el test de percepción, con el fin de identificar causas y formular propuestas de mejora que fortalezcan su rol y aumenten la efectividad del Código de Integridad.	Porcentaje de dependencias con propuestas de mejora formuladas frente a calificaciones menores a 4.	(Número de dependencias con propuestas formuladas / Total de dependencias con calificación menor a 4) * 100	100% de las dependencias con calificación menor a 4 cuentan con propuestas de mejora formuladas antes del 30 de octubre de 2025.	Gestores de Integridad	2025-09-15	2025-12-31																																
31	8	RECOMENDACIÓN: Frente a la implementación del manual de integridad: 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.	OTRO: "Informe OCI - encuesta percepción valores código de integridad y seguimiento a la implementación del manual de integridad"	Causas en el informe OCI: 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).	Acción de Mejora	Remitir a la OAP-Oficina Asesora de Planeación a 31-12-2025 el reporte final de cumplimiento del 100% de actividades programadas del componente 7 de Integridad del PTEP-Programa de Transparencia y Ética Pública, con evidencias.		(Un (1) jornada de divulgación ejecutada / # jornadas de divulgación programadas) * 100	100% de la jornada de divulgación de los valores institucionales ejecutada	Gestores de Integridad	2025-09-15	2025-12-31																																
32	HALLAZGO: Registre el hallazgo (/OPORTUNIDAD DE MEJORANO CONFORMIDAD/ OBSERVACIÓN) completo, contenido en el informe de auditoría (1) ORIGEN: El origen pueden ser: Auditoría Interna, Auditoría Externa, Revisión por la Dirección, Tratamiento del Producto y/o Servicio No Conforme, Medición de Indicadores, Mapa de Riesgos, Autoevaluación del Proceso, Sistema de Gestión, Quejas y Reclamos, Normograma, OTRO: describa (2) CAUSAS: Registre la causa del hallazgo o riesgo materializado, que originó la situación detectada (formato: Análisis de Causa) , sobre la cual se enfocará la acción. (3) TIPO DE ACCIÓN A IMPLEMENTAR: acción que subsana la causa que dio origen al hallazgo identificado, con el fin de solucionar las causas identificadas, para que no vuelvan a suceder (4) DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN A IMPLEMENTAR: Registre la(s) acción(es) que realizará descriptivamente, para corregir definitivamente la causa del hallazgo de Auditoría, Oportunidad de Mejora, No Conformidad u Observación. Inicie con un verbo en infinitivo. (5) INDICADOR: Registre el nombre del indicador a través de la cual se pueda observar el cumplimiento de la acción determinada. (Ej: informes, jornadas de capacitación, actas, etc.) (6) FORMULA INDICADOR: Determine las variables y la correspondiente fórmula del indicador que permite medir el cumplimiento de la acción determinada a implementar. (7) META DEL INDICADOR: registre la cantidad asociada a las actividades realizables y verificables de la acción correctiva que se espera alcanzar en el tiempo definido, teniendo en cuenta la realidad institucional y recursos disponibles (Ej: 5 informes, 10 jornadas de capacitación, 3 actas, etc.). (8) RESPONSABLE DE LA ACCIÓN A IMPLEMENTAR: Señale el responsable Directivo o Jefe de Dependencia del proceso o unidad auditada, a la cual le corresponde ejecutar la acción correctiva a implementar. (9) FECHA DE INICIO: Indique la fecha en que comienza cada acción a implementar registrada. El formato debe ser (AAAA/MM/DD) (10) FECHA FIN: Señale la fecha en que finaliza cada acción implementada. El formato debe ser (AAAA/MM/DD). Esta fecha NO PODRÁ SUPERAR 12 MESES contados a partir de la fecha de formulación del respectivo plan de mejoramiento. (11) AVANCE REPORTADO DE LA ACCIÓN A IMPLEMENTAR: En esta sección se deberá diligenciar los siguientes campos: Fecha de corte, Resultado del Indicador a la fecha de corte, Estado, Descripción de las actividades realizadas en el periodo, Evidencia (s) soportada (s) Los procesos deben autoevaluarse calificando el estado de las acciones, de acuerdo al resultado del avance teniendo en cuenta los siguientes criterios: -Sin iniciar: Indica que aún no ha iniciado el plazo para realizar la implementación de la acción -En ejecución: Indica que la acción se está desarrollando en los plazos establecidos y se encuentra en términos. -Cursada: Indica que la acción está cerrada y se adelantaron todas las acciones propuestas. -Vencida: Indica que la acción se está desarrollando fuera del plazo establecido. (12) SEGUIMIENTO: En esta sección se deberá diligenciar los siguientes campos: Fecha, resultado del indicador a la fecha de corte, estado y observaciones.																																											

Aprobado a través del radicado 20251600260923 el 15 de septiembre de 2025