



INFORME PRIMER TRIMESTRE 2024

PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2024 – 2028

EQUIPO DE GESTORES DE INTEGRIDAD



UAESP



Consuelo Ordóñez de Rincón

Directora General

Dolly Arias Casas

Subdirectora Administrativa

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Mary Liliana Rodríguez Céspedes

Ariadna Rodríguez Verdugo

Yira Bolaños Enríquez (E)

Víctor Julio Moreno Monsalve

Antonio Porras Álvarez

Hernando Manuel Manjarrés

Jorge Alexis Rodríguez Meza

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

María José Barrera Rangel

Paola Andrea Manchego

Equipo de trabajo

Equipo de gestores de integridad 2024-2025



UAESP



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	5
RUTA 1: GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD	5
RUTA 2: CULTURA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL	6
RUTA 3: INTEGRIDAD EN LAS INSTITUCIONES Y GRUPOS DE INTERÉS	7
RUTA 4: GESTIÓN PREVENTIVA	8
RUTA 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9
DIFICULTADES	11
RETOS	11
RECOMENDACIONES	11

TABLA DE ILUSTRACIONES

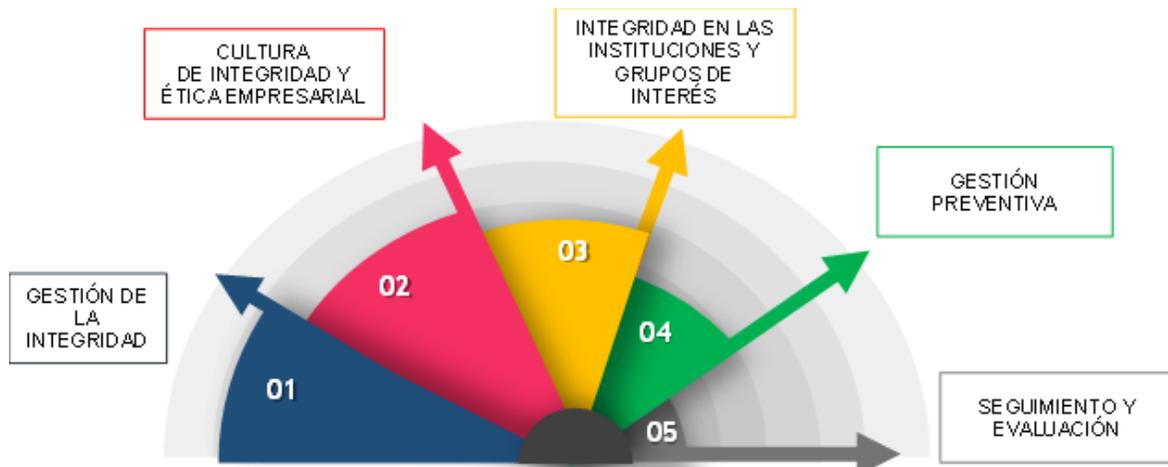
ILUSTRACIÓN 1. Rutas Programa de Integridad	4
ILUSTRACIÓN 2. Ejecución de actividades primer trimestre	5
ILUSTRACIÓN 3. Reunión equipo de gestores de integridad	6
ILUSTRACIÓN 4. Piezas comunicativas Jornadas de inducción - reinducción	7
ILUSTRACIÓN 5. Presentación "Maratón de integridad"	8
ILUSTRACIÓN 6. Pieza comunicativa canales de denuncia de actos de corrupción	9

INTRODUCCIÓN

A partir del 2024, se incorporó el Programa de Integridad UAESP 2024 – 2028 como un anexo del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Este programa se desarrolló con base al eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público, con el objetivo de promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, así como interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública.

El programa se estructuró en cinco rutas, las cuales se ejecutan a través de un cronograma anual, estableciendo actividades y estrategias a desarrollar en cada una de ellas por vigencia, igualmente se rige por lineamientos de orden mundial, nacional y distrital que la dirigen al cumplimiento y la garantía de derechos ciudadanos.

ILUSTRACIÓN 1. RUTAS PROGRAMA DE INTEGRIDAD

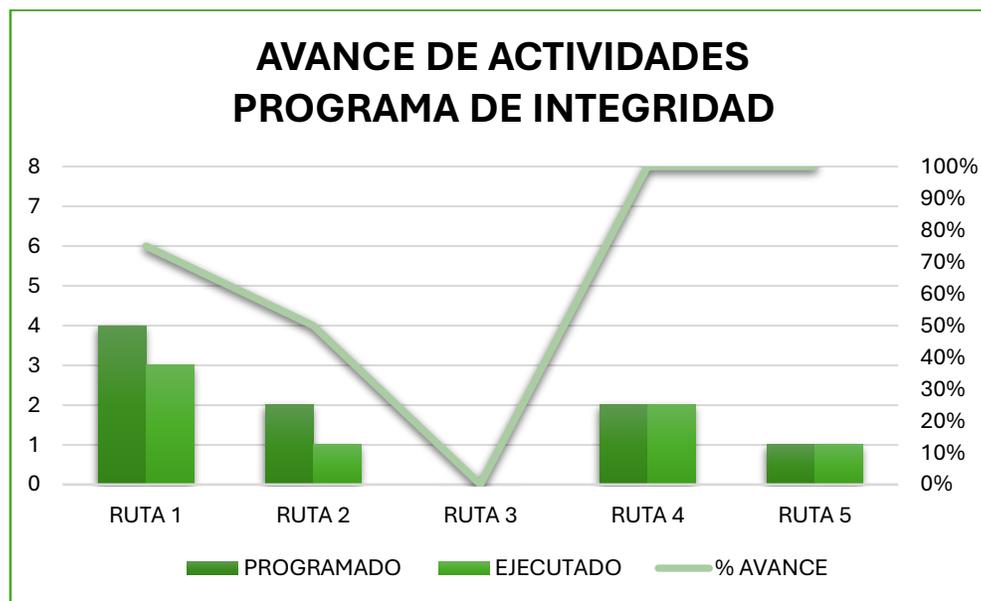


FUENTE: PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2024 - 2028

ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

En el primer trimestre de la vigencia 2024 se tuvo un avance en las diferentes rutas, así:

ILUSTRACIÓN 2. EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES PRIMER TRIMESTRE



FUENTE: PROPIA

RUTA 1: GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

1. Formulación y normalización: se logró la definición y aprobación del programa de integridad, así como el cronograma para la vigencia 2024; aprobación dada por el Equipo de Gestores de Integridad y por el CIGD.
2. Gestores de Integridad: Se realizó proceso de nombramiento de dieciséis (16) gestores de integridad voluntarios, vinculando a dos representantes de la Alta Dirección en el equipo, dando respuesta con la Resolución 110 de febrero 29 de 2024 a uno de los ajustes del Código de Integridad del 2023.



UAESP



3. Apropiación de conocimiento en Gestores de Integridad: se ejecutó la jornada de inducción de Código de Integridad, el 20 de marzo, contando con la participación de 48 personas, reforzando el conocimiento frente al código de integridad a nivel institucional y al mismo equipo.
4. Fortalecimiento del Código de Integridad: se está analizando por el equipo de gestores de integridad la pertinencia de articularlo con el Código de integridad el Decreto 610 de 2022, que plantea el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción.

ILUSTRACIÓN 3. REUNIÓN EQUIPO DE GESTORES DE INTEGRIDAD

APP - Reuniones efectivas

PRESENTACIÓN PLAN DE INTEGRIDAD 2024

ene. 25, 2024 | 10:00 am - 11:00 am (60 Minutos)

Participantes (9)		
✓ Jazmin Karime Florez Vergel	✓ Ximena Lozano Gomez	
✓ Brigitte Esperanza Moya Cabre	✓ Mónica Baquero Rodríguez	✓ Sandra Patricia Pardo Ramirez
✓ Marco Giovanni Gonzalez Romero	✓ Myriam Yanneth Gonzalez Gutierrez	✓ Brisa Julieth Sajamanca Fonseca
✓ Leidy Medina Martinez		

FUENTE: APP - REUNIONES EFECTIVAS – MICROSOFT

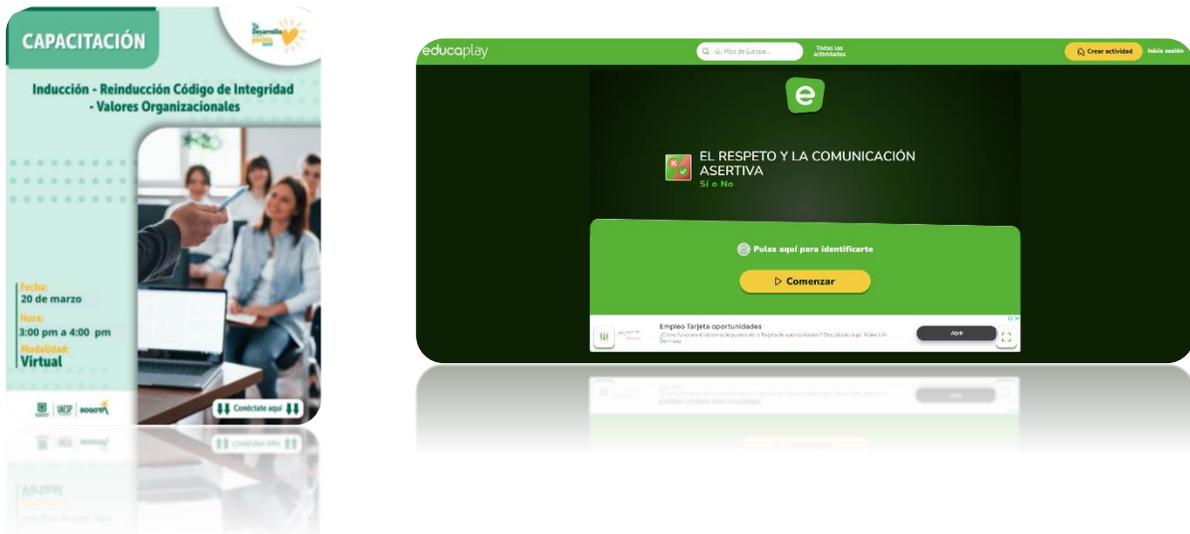
RUTA 2: CULTURA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL

1. Estrategias de apropiación y Fortalecimiento de la Política de Integridad, Código de Integridad, Valores y Transparencia: se realizó jornada de socialización en Conflictos de interés en Mesa de Transparencia, validando lineamientos internos y estadísticas de seguimiento.
2. Espacios vivenciales: Se articuló jornada de capacitación de comunicación asertiva con énfasis en el valor del Respeto para el mes de abril, se prepararon actividades digitales para validar el conocimiento.

3. Inducción y reinducción en Código de Integridad y Transparencia: Se realizó jornada de inducción en la Política de Integridad, Código de integridad y otros temas asociados.

ILUSTRACIÓN 4. PIEZAS COMUNICATIVAS

JORNADAS INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN



FUENTE: CORREO ELECTRONICO UAESP

RUTA 3: INTEGRIDAD EN LAS INSTITUCIONES Y GRUPOS DE INTERÉS

1. Estrategias interinstitucionales: Se realizó reunión con el sector Hábitat, con el fin de gestionar avances frente a la estrategia Maratón por la Integridad, presentando la propuesta para su ejecución en el mes de agosto.
2. Participación en estrategias distritales: En la misma reunión con el sector Hábitat se tocó el tema de fomentar la estrategia de Gestores del Sector, con el fin de articular las mejores prácticas y lograr mayor impacto.

ILUSTRACIÓN 5. PRESENTACIÓN "MARATÓN DE INTEGRIDAD"

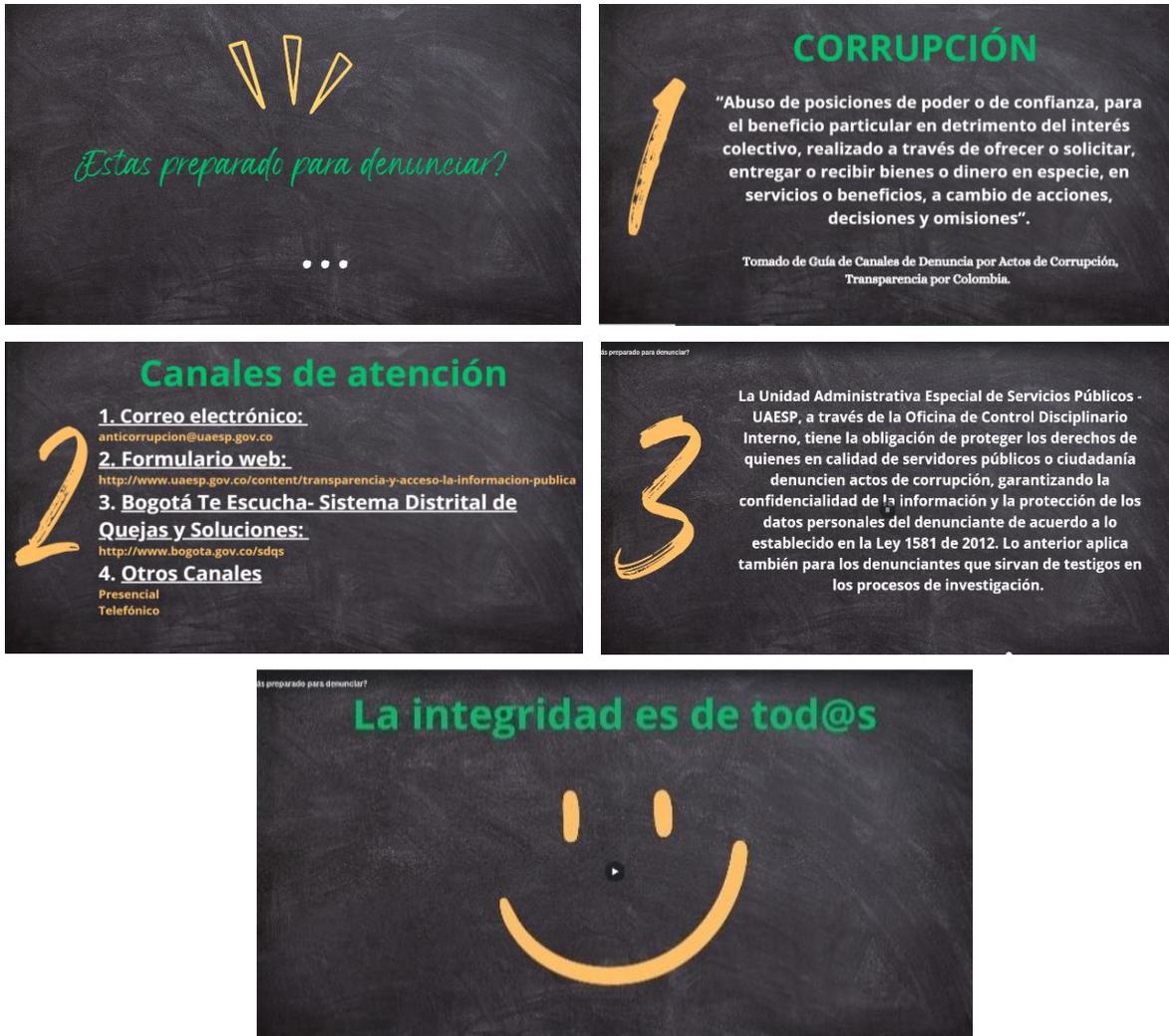


FUENTE: PROPIA

RUTA 4: GESTIÓN PREVENTIVA

1. Mesa técnica de Conflictos de interés: Se realizó Mesa Técnica de Conflicto de interés, en la cual se socializó la estadística de las Declaraciones de Conflictos de interés recibidas a 30 de abril y su tratamiento desde la responsabilidad de las dos áreas principales SAL y SAF.
2. Capacitación en Conflictos de interés, políticas antifraude y antisoborno, entre otras políticas: en la Mesa Técnica de Transparencia se hizo jornada de socialización de la Política de Conflicto de interés y se generó de forma adicional socialización a través de pieza comunicativa a nivel institucional.
3. Prevención de conflictos de interés y tratamiento de denuncias: Se generó pieza comunicativa de socialización de rutas de denuncia de corrupción, con el fin de que sean conocidas y atendidas, De igual manera se solicitó a OCDI, la estadística general frente a denuncias de corrupción con el fin de validar un enfoque de prevención ante los temas denunciados.

ILUSTRACIÓN 6. PIEZA COMUNICATIVA CANALES DE DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN



FUENTE: PROPIA

RUTA 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. Índices de medición: se aplicaron los índices de medición del programa de integridad, arrojando:

NOMBRE DEL INDICE	FORMULA	PERIODICIDAD	META	ENERO	FEBRERO	MARZO	ANALISIS
Cobertura	Número de trabajadores que asisten a las actividades de integridad/ Número total de servidores públicos y contratistas activos *100	Mensual	Asistencia individual a por lo menos una actividad programada	64%	12%	14%	Se redujo el porcentaje de participación en las actividades programadas, dados algunos cambios institucionales que impactan la composición de equipos y la distribución de funciones/obligaciones.
Cumplimiento	Actividades ejecutadas / Actividades programadas en la vigencia *100	Trimestral	100% de cumplimiento en las actividades programadas			78%	Teniendo en cuenta los cambios organizacionales fue necesario reprogramar algunas actividades.
Gestión preventiva	Atención de denuncias por comportamientos antiéticos recibidas a través del buzón de integridad y trasladadas para investigación.	Mensual	100% de las denuncias atendidas	0	0	0	No se presentaron denuncias por comportamientos antiéticos a través del buzón de integridad; no obstante, una vez validado el tema de denuncias con la OCDI, se reportó 13 denuncias por posibles actos de corrupción. *

*Cifra subsanada a través de memorando.

2. Informes de seguimiento y evaluación: Se consolidó informe trimestral frente a las actividades ejecutadas para validación de avances con un porcentaje de ejecución del 25% con corte al 30 de abril en el PAI.

DIFICULTADES

Se han producido reprogramaciones en el cronograma de actividades relacionadas con el Programa de Integridad, principalmente debido a cambios en la estructura organizativa de la Unidad, lo que ha generado impacto en los equipos de trabajo y la distribución de cargas laborales, dificultando la participación de servidores públicos y colaboradores en las actividades programadas.

RETOS

Motivar la participación de los servidores públicos y colaboradores en las actividades de Talento Humano, afectando la participación en actividades adicionales a las funciones u obligaciones asignadas.

RECOMENDACIONES

Fomentar la participación de los directivos en temas de transparencia, integridad y anticorrupción, considerando la gestión organizativa de manera integral y por procesos.

Elaboró:	Sandra Milena Martínez Páez – Profesional Especializado – SAF - Talento Humano 
Revisó:	Equipo de Gestores de Integridad 2024 -2025 Karen Niño – Profesional Especializado – SAF - Talento Humano 
Aprobó:	Dolly Arias Casas – Subdirectora Administrativa – Subdirección Administrativa y Financiera 



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

