



INFORME TERCER 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

Marilen Ariadna Rodríguez Verdugo

Luis Jonathan Gutiérrez Cantor

Víctor Julio Moreno Monsalve

Andrea Carolina Marú Ruiz

Marco Giovanni González Romero (E)

Jorge Alexis Rodríguez Meza

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

Luz Mary Palacios Castillo (E)

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	8
RUTA 4: GESTIÓN PREVENTIVA	8
RUTA 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9
DIFICULTADES	11
RETOS	11
RECOMENDACIONES.....	11

TABLA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1. OBJETIVO DE APRENDIZAJE	4
ILUSTRACIÓN 2. EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES ACUMULADO	5
ILUSTRACIÓN 4. CAMINO MINADO	6
ILUSTRACIÓN 4. TIENDA DE INTEGRIDAD	7
ILUSTRACIÓN 5. CAPACITACIÓN CONFLICTOS DE INTERÉS	8
ILUSTRACIÓN 6. ENCUESTA DE PERCEPCION DE INTEGRIDAD	9

INTRODUCCIÓN

El Programa de Integridad UAESP 2024 – 2028, estructurado desde cinco rutas, promueve en los servidores públicos y colaboradores el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, buscando interiorizar e implementar los valores y principios definidos en el Código de Integridad del Servicio Público para incentivar buenas prácticas y comportamientos en la labor.

A través de estrategias que involucran la pedagogía, la lúdica, la casuística, la reflexión y la toma de decisiones, se socializa y difunde conocimiento en torno al Código de Integridad, la transparencia y la legalidad, brindando a los servidores y colaboradores de la entidad las herramientas para fortalecer los valores éticos en su labor diaria.

“El principal aporte que puede hacer un servidor público a la lucha contra la corrupción es que sus comportamientos y decisiones estén orientados por la ética de lo público”.
(Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019).

ILUSTRACIÓN 1. OBJETIVO DE APRENDIZAJE

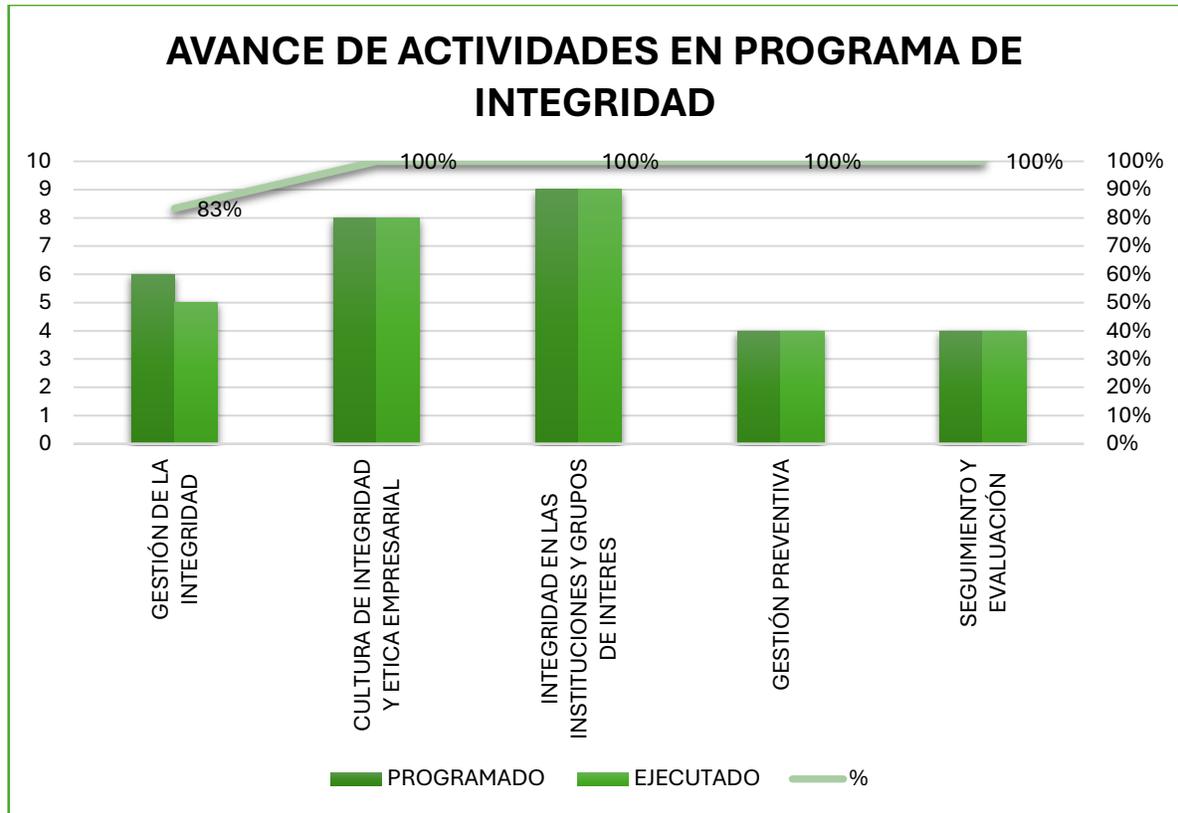


FUENTE: Curso virtual: Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción,
DAFP

ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

El avance de ejecución acumulado en las rutas definidas para el Programa de Integridad 2024-2028 se dio así:

**ILUSTRACIÓN 2. EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES ACUMULADO
TERCER TRIMESTRE**



FUENTE: PROPIA

RUTA 1: GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

- Apropiación de conocimiento en Gestores de Integridad: se realizó por parte de algunos gestores de integridad el curso “Lideres de la Cultura de Integridad en el Distrito”.

- Definición de Metodologías: Se trabajó en el ajuste a la Metodología compartida para el desarrollo del tema de integridad en los Comités Primarios, se remite para validación del equipo de gestores, metodología definida incorpora diferentes grupos de interés, proveedores y aliados estratégicos.

RUTA 2: CULTURA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL

- Estrategias de apropiación y Fortalecimiento de la Política de Integridad, Código de Integridad, Valores y Transparencia: en el mes de julio se realizó la actividad "Camino minado", con los hijos e hijas de los servidores públicos y colaboradores de la UAESP, ejercicio lúdico pedagógico enfocado a los valores, comportamientos, casos de análisis, llevando el ejercicio a la reflexión y toma de decisiones frente al tema, se contó con la participación de 18 niños/as de 20 inscritos. Este ejercicio fue desarrollado en el laboratorio de innovación y creatividad de Movistar gracias a la alianza realizada desde la OAP. De otra parte, se realizó invitación al curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, el 28 de agosto, del DAFP

ILUSTRACIÓN 3. CAMINO MINADO





FUENTE: PROPIA

2. Espacios vivenciales: el 23 de septiembre se aperturó la tienda de la integridad, con el fin de tener un espacio de encuentro de servidores y colaboradores en el cual se confronte la toma de decisiones frente a la honestidad, igualmente se insta a los gestores de integridad con el valor del compromiso frente a la apuesta de administración compartida.

ILUSTRACIÓN 4. TIENDA DE INTEGRIDAD



FUENTE: PROPIA

RUTA 3: INTEGRIDAD EN LAS INSTITUCIONES Y GRUPOS DE INTERÉS

2. Estrategias interinstitucionales: Se lanzó pieza comunicativa del curso de Conflictos de interés del Sector Hábitat, abierto para servidores y contratistas, previa validación y acceso dado desde la Secretaria de Hábitat.

Igualmente, el 28 de agosto se lanzó el curso de “Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción” del DAFP. Invitando a los servidores públicos y contratistas a vincularse en temas de prevención y lucha contra la corrupción.

ILUSTRACIÓN 5. CAPACITACIÓN CONFLICTOS DE INTERÉS



FUENTE: PROPIA

RUTA 4: GESTIÓN PREVENTIVA

1. Mesa técnica de Conflictos de interés: Se realizó Mesa Técnica de Conflicto de interés, se hizo validación de casos de conflictos de interés recibidos y atendidos, se validó el seguimiento y respuesta desde la responsabilidad de las dos áreas principales SAL y SAF.

2. Prevención de conflictos de interés y tratamiento de denuncias: Se sustentó la auditoría interna de Conflictos de Interés.

RUTA 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. Diagnósticos aplicados: el día 25 de septiembre se lanzó la encuesta de percepción de integridad con 20 preguntas para el levantamiento de información base para el levantamiento de información diagnóstico para el programa 2025.

ILUSTRACIÓN 6. ENCUESTA DE PERCEPCION DE INTEGRIDAD



Encuesta de Percepción DAFP

La integridad es un dinamizador de cambios, fundamental en el servicio público, orientado a la transformación cultural y al cuidado de los recursos públicos.

Al priorizar el interés general sobre los intereses privados, se garantiza la transparencia, eficiencia y compromiso con la ciudadanía.

Queremos evaluar el impacto de los "Valores del Servicio Público" en la vida diaria de los servidores y colaboradores públicos de la UAESP.

*Diligencia el test de percepción sobre integridad del **DAFP AQUÍ.***

FUENTE: PROPIA

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

NOMBRE DEL INDICE	FORMULA	PERIODICIDAD	META	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	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	90%	57%	100%	En el tercer trimestre se buco generar estrategias que ampliaran la participación y cobertura.
Cumplimiento	Actividades ejecutadas / Actividades programadas en la vigencia *100	Trimestral	100% de cumplimiento en las actividades programadas			100%	Se gestionaron las actividades programadas en el marco del programa de integridad
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	En el tercer trimestre no se presentaron denuncias por comportamientos antiéticos a través del buzón de integridad;

2. Informes de seguimiento y evaluación: Se consolidó informe trimestral frente a las actividades ejecutadas, con un porcentaje de ejecución del 75 % con corte al 30 de septiembre en el PAI.



UAESP



DIFICULTADES

Lograr coordinar las agendas para contar con la participación de todos los gestores de integridad en las reuniones de articulación ha sido bastante complejo, de otra parte, se dificultó la coordinación de la agenda interinstitucional para lograr llevar a cabo la estrategia Maratón de integridad, presentando retrasos frente a las fechas programadas inicialmente.

RETOS

Lograr la cobertura planteada en los términos de las actividades, dado que se está dificultando la convocatoria debido a la carga laboral y a la disponibilidad de personal en las instalaciones.

RECOMENDACIONES

Resaltar a nivel institucional la participación en las actividades gestionadas desde el Programa de Integridad. Todo esfuerzo que conlleve a los buenos comportamientos y mejores prácticas debe ser resaltado e incentivado en la organización.

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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

