



# INFORME CUARTO TRIMESTRE

## PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2024

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP

Subdirección Administrativa y Financiera

Marzo 2025



UAESP



**Consuelo Ordóñez de Rincón**

*Directora General*

**Dolly Arias Casas**

*Subdirector Administrativo*

**Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

*Dolly Arias Casas*

*Jorge Alexis Rodríguez*

*Yannys Andrea Karakalpakis Trujillo*

*Sandra Beatriz Alvarado Salcedo*

*Paola Andrea Manchego*

*Andrea Carolina Marú Ruíz*

*Luis Jonathan Gutiérrez Cantor*

*Mary Liliana Rodríguez Céspedes*

*Sergio Ibarnegaray Chiari*

*Víctor Julio Moreno Monsalve*

*Yuli Marcela Toro Pascagaza*

**Equipo de trabajo**

*Equipo de capacitación - Proceso de Gestión de Talento Humano*

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b>	4
<b>ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO</b>	5
<b>RUTA 1: GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD</b>	5
<b>RUTA 2: CULTURA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL</b>	5
<b>RUTA 3: INTEGRIDAD EN LAS INSTITUCIONES Y GRUPOS DE INTERÉS</b>	10
<b>RUTA 4: GESTIÓN PREVENTIVA</b>	10
<b>RUTA 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	11
<b>DIFICULTADES</b>	14
<b>RETOS</b>	14
<b>RECOMENDACIONES</b>	15

## Tablas

TABLA 1: INDICES DE MEDICIÓN.....	13
-----------------------------------	----

## Gráficas

GRÁFICA 1: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES ACUMULADO CUARTO TRIMESTRE .....	5
--	---

## Ilustraciones

ILUSTRACIÓN 1: IMAGEN DE CURSO VIRTUAL.....	4
ILUSTRACIÓN 2: FOTOGRAFIA PARTICIPANTES MARATÓN DE INTEGRIDAD.....	6
ILUSTRACIÓN 3: FOTOGRAFÍAS MARATÓN DE INTEGRIDAD .....	7
ILUSTRACIÓN 4: PIEZAS MARATÓN DE INTEGRIDAD .....	9
ILUSTRACIÓN 5: PIEZA COMUNICATIVA .....	11
ILUSTRACIÓN 6: ENCUESTAS DE INTEGRIDAD.....	12

## 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: IMAGEN DE CURSO VIRTUAL

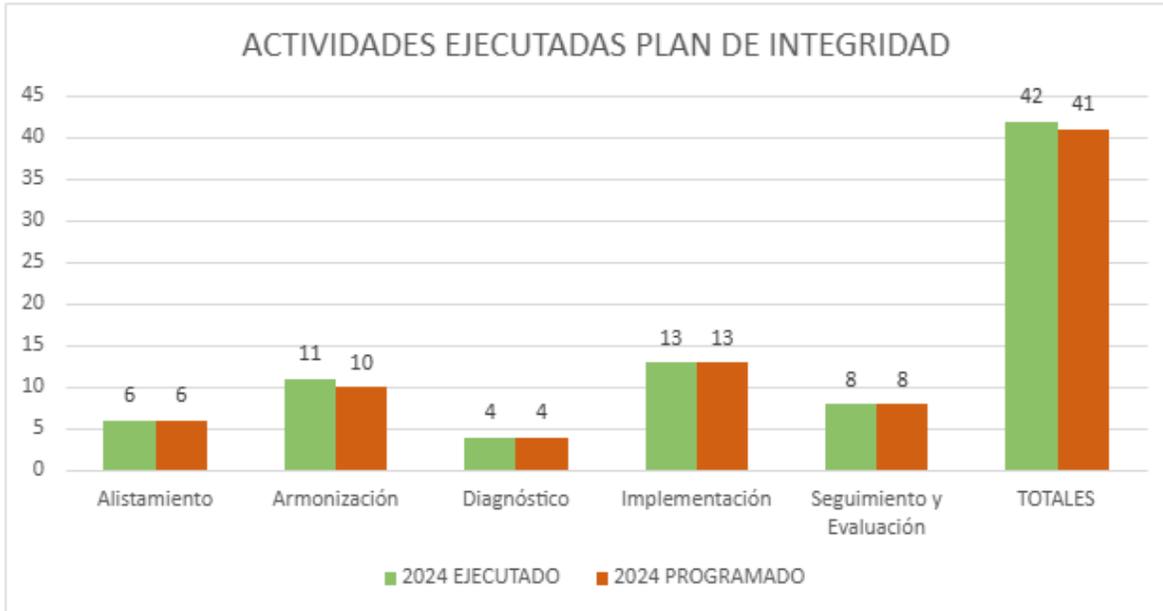


FUENTE: Curso virtual: Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, DAFP

## ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

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

Gráfica 1: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES ACUMULADO CUARTO TRIMESTRE



FUENTE: PROPIA

### RUTA 1: GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

Definición de Metodologías: Se definió el documento “ESTRATEGIAS METODOLOGÍCAS PARA LA GESTIÓN DE INTEGRIDAD CON GRUPOS DE INTERÉS”, la cual fue aprobada para su implementación, dando línea frente a la aplicación de metodologías en espacios de atención e interrelación con distintos grupos de interés.

### 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 marco de estas estrategias se implementaron dos actividades:

El 30 de octubre se realizó "**MARATÓN DE INTEGRIDAD**"

### **OBJETIVO:**

Reforzar los valores institucionales en las entidades adscritas a la Secretaría de Hábitat, a través de la lúdica y el deporte; fomentando igualmente hábitos de vida saludables y el trabajo en equipo.

**Meta:** Llegar al 5% de la población de cada entidad como mínimo.

**Duración:**(20 Minutos máximo por actividad). 3 horas aprox.

**Equipo encargado:** Gestores de integridad de cada entidad.

Ilustración 2: FOTOGRAFIA PARTICIPANTES MARATÓN DE INTEGRIDAD



FUENTE: PROPIA

### **METODOLOGÍA**

Con uno o dos representantes de cada entidad, se realizó el sorteo del valor bandera de su entidad – asociado a un color (inclusión y diversidad).

Cada entidad determinó una metodología lúdica, asegurando el conocimiento en torno al valor asignado promoviendo el trabajo en equipo.

Al participar con un mínimo del 5% de servidores y colaboradores, la entidad ganó un “GALARDÓN” de reconocimiento, junto con un mensaje de reconocimiento interinstitucional respecto a un logro identificado en su gestión y que reflejaba algún valor asociado.

Al final el objetivo era contar con los 5 GALARDONES asociados a los valores y los cinco mensajes entregados, los cuales serían exhibidos en un muro de reconocimiento institucional.

A la entidad le correspondió el valor del **COMPROMISO**

### REGLAS DE VALIDACIÓN

- Base de información de planta de personal y contratistas; se puntuó la asistencia del 5% de participantes; de no cumplir el requisito se perdería por W y por lo tanto no se obtendría el galardón. El dato de participantes se tomó del corte de vinculados activos a 30 de septiembre.
- Se dio espera de 5 minutos para el inicio del juego con el cumplimiento del 5% de asistentes, por lo cual, la entidad debía asegurar la participación del 5% de servidores y colaboradores.
- La metodología debía estar documentada, y sería tomada como un banco de mejores prácticas institucionales.
- Las entidades participantes delegaron jueces de cada entidad que validarían el cumplimiento de la metodología formulada.

Ilustración 3: FOTOGRAFIAS MARATÓN DE INTEGRIDAD





FUENTE: PROPIA

**ESTRATEGIA COMUNICATIVA:**

- Se diseñaron las piezas comunicativas y los galardones que dan muestra del reconocimiento entregado a los equipos participantes.

Ilustración 4: PIEZAS MARATÓN DE INTEGRIDAD



FUENTE: PROPIA

- Pieza de inscripción de jornada a realizar.
- Registro visual/gráfico.

"Maratón de integridad" contó con la participación de 26 servidores y colaboradores de la Entidad, participó también la Secretaria de Hábitat y la Caja de Vivienda Popular como jurados externos de la actividad.

El reconocimiento va dirigido a todos los servidores y colaboradores que, con dedicación, sacan tiempo de su jornada laboral para dar la milla extra. Su participación y su disposición

para disfrutar de estrategias innovadoras, enfocadas en la construcción y reflexión de los valores, la promoción de hábitos de vida saludable y el fortalecimiento de competencias blandas, son dignas de resaltar.

Diciembre: Durante la vigencia de 2024, la “**Tienda de Integridad**” promovió los valores en el día a día, alcanzando a todo el personal de vigilancia y servicios generales, quienes se sumaron a la estrategia, se comprometieron y cumplieron con el reglamento establecido. El 13 de diciembre se llevó a cabo el cierre de la Tienda de Integridad, dejando un saldo positivo en la gestión realizada y un recurso base que será entregado al nuevo equipo de gestores de integridad para el período 2025-2026.

Innovar en la gestión de la integridad es un desafío, pero genera una gran satisfacción colectiva. Sin duda, la promoción de los valores dentro de la entidad vale la pena.

### **RUTA 3: INTEGRIDAD EN LAS INSTITUCIONES Y GRUPOS DE INTERÉS**

Estrategias interinstitucionales

Noviembre: El 19 de noviembre se participó en la Reunión Sectorial para los Planes de Integridad, convocada por la Secretaría Distrital del Hábitat. Además, el 20 de noviembre se estuvo presente en la estrategia "Maratón de Integridad", organizada por la misma Secretaría, en la cual se abordaron temas clave para fortalecer la integridad en el sector.

### **RUTA 4: GESTIÓN PREVENTIVA**

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.

Prevención de conflictos de interés y tratamiento de denuncias: Se socializó la Ruta de atención de denuncias por corrupción.

Ilustración 5: PIEZA COMUNICATIVA



FUENTE: PROPIA

## RUTA 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Diagnósticos Aplicados: El 25 de septiembre se lanzó la encuesta de percepción de integridad, compuesta por 20 preguntas, con el objetivo de recopilar información base para el diagnóstico del programa 2025 y en el mes de noviembre se socializó nuevamente la encuesta de Percepción.

Se adjunta al presente, la presentación de los resultados obtenidos en los diagnósticos aplicados para la formulación del Programa de Integridad 2025-2028.

## Ilustración 6: ENCUESTAS 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.**



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS



Construyamos  
juntos  
una cultura  
de integridad



El equipo de gestores de integridad te invita a ser parte del fortalecimiento de los valores que nos representan como entidad. Para ello, **queremos conocer tu percepción** sobre las actividades realizadas en 2024.

**Tu opinión es clave** para diseñar un Programa de Integridad que nos permita **mejorar y avanzar juntos.**

Participa completando  
el diagnóstico aquí:

Ingresar AQUÍ



¡Hagamos de la integridad  
nuestro valor más fuerte!



UAESP



FUENTE: PROPIA

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

Tabla 1: INDICES DE MEDICIÓN

FORMULA	PERIODICIDAD	META	OCTUBRE	Descripción	NOVIEMBRE	Descripción	DICIEMBRE	Descripción
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	17%	Octubre: El 30 de octubre se realizó la "Maratón de integridad" contando con la participación de 26 servidores y colaboradores de la Entidad, participó también la Secretaría de Hábitat y la Caja de Vivienda Popular como jurados externos de la actividad.	54%	Noviembre: Se socializó la encuesta de Percepción contando con 83 participaciones.	47%	Diciembre: Se socializó la encuesta de Integridad para diagnóstico y medición del Programa de Integridad 2024, contando con 72 participantes.
Actividades ejecutadas / Actividades programadas en la vigencia *100	Trimestral	100% de cumplimiento en las actividades programadas					100%	Se ejecutaron las actividades programadas para el periodo conforme a lo programado
Índice de calificación de las actividades ejecutadas en la vigencia.	Anual	Obtener una calificación mínima en nivel Satisfactorio dentro de una escala Likert.					83%	De 72 personas que respondieron la encuesta de integridad, el 83% reconocen los valores y el equipo de gestores de integridad y tienen recordación de al menos una actividad realizada en torno a los valores y del Código de Integridad.

Atención de denuncias por comportamientos antiéticos recibidas a través del buzón de integridad y trasladadas para investigación.	Mensual	100% de las denuncias atendidas	0	No llegaron denuncias de corrupción por el buzón de integridad	0	No llegaron denuncias de corrupción por el buzón de integridad	0	No llegaron denuncias de corrupción por el buzón de integridad

Informes de seguimiento y evaluación: Se consolidó informe trimestral frente a las actividades ejecutadas, con un porcentaje de ejecución del 100 % con corte al 30 de diciembre en el PAI.

## DIFICULTADES

Coordinar las agendas para asegurar la participación de todos los gestores de integridad en las reuniones de articulación ha sido un desafío considerable. Además, se presentaron dificultades en la coordinación de la agenda interinstitucional, lo que generó retrasos en la implementación de la estrategia "Maratón de Integridad", afectando las fechas inicialmente programadas.

## RETOS

- Mejorar la colaboración y coordinación entre diversas entidades y sectores para implementar estrategias comunes de integridad, promoviendo el trabajo conjunto en la implementación de estrategias de fortalecimiento de la integridad, prevención y tratamiento de conflictos de interés y conductas irregulares.
- Garantizar la formación y sensibilización constante de todos los colaboradores sobre temas clave como la ética pública, la gestión de conflictos de interés, y las políticas de transparencia, para que estén mejor preparados para enfrentar situaciones complejas.
- Desarrollar sistemas de evaluación y seguimiento para medir la efectividad de las políticas y estrategias implementadas, permitiendo ajustar y mejorar continuamente los programas de integridad.



UAESP



## RECOMENDACIONES

Establecer canales claros y abiertos de comunicación entre todos los niveles de la institución para fomentar un ambiente de confianza y transparencia. Asegurar que los colaboradores estén informados sobre las apuestas institucionales en torno a la integridad y los procedimientos establecidos.

Anexos: Presentación en pdf de Resultados de Diagnósticos aplicados

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 



**UAESP**

