

INFORME INTEGRIDAD

I SEMESTRE 2026

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe presenta las actividades, estrategias y resultados alcanzados en materia de promoción, socialización y apropiación de la cultura de la integridad dentro de la Secretaría Distrital de Movilidad (SDM) durante el primer semestre del año 2026.

La ética y la integridad en la gestión pública actual de la SDM se entienden como pilares directamente relacionados con la conducta diaria de sus colaboradores. A través de un actuar de valores y principios morales, se busca garantizar una convivencia armónica con el fin de consolidar la confianza entre los colaboradores de la SDM. El marco de actuación institucional e individual reportado en este documento se rige bajo la versión más reciente del **Código de Integridad de la SDM (Código: PA02-M03-CD01, Versión 004)**, de fecha del 20 de febrero de 2026.

2. ARTICULACIÓN CON LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Las acciones de integridad desarrolladas en este semestre no se ejecutan de manera aislada; están diseñadas para impulsar las metas organizacionales vigentes de la SDM:

- **Misión Institucional:** El talento humano de la entidad orienta sus principios hacia la formulación e implementación de políticas de movilidad segura, sostenible, inclusiva y accesible. Las campañas de integridad del semestre refuerzan el compromiso del equipo humano para generar confianza en la ciudadanía a través de una gestión de trámites y servicios integral y transparente.
- **Visión a 2035:** Las metas de apropiación ética apuntan a consolidar a la SDM como una entidad moderna y un modelo en la construcción de soluciones de movilidad accesible y segura. Esto se logra promoviendo hábitos y comportamientos seguros tanto a nivel interno como en el espacio público

1

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 320 de diciembre 4 de 2020

3. ACTIVIDADES

En el primer semestre de 2026, se han desarrollado las siguientes actividades en conjunto con la Dirección de Talento Humano, Oficina Asesora de Planeación Institucional y la Oficina Asesora de Comunicaciones:

3.1. Conformación Gestores de Integridad

En atención a las disposiciones legales y de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 308 del 21 de junio de 2019 *"Por la cual se actualiza el grupo de gestores de integridad de la Secretaría Distrital de Movilidad"*, donde resuelve en el Artículo 3° y su respectivo Parágrafo, lo siguiente:

“ (...)

ARTICULO 3°: Adóptese el listado oficial de conformación del grupo de Gestores de Integridad remitido por la dirección de Talento Humano al Despacho del Secretario, mediante Memorando SDM-DTH-121780-2019, de fecha 17 de junio de 2019, el cual hace parte integral del presente acto administrativo. PARÁGRAFO: La actualización del grupo de Gestores de Integridad de la Secretaría Distrital de Movilidad será realizada por la Dirección de Talento Humano, a través de memorando dirigido al Despacho del secretario, memorando que hará parte integral del presente acto administrativo.”

La Dirección de Talento Humano conformó formalmente el Grupo de Gestores de Integridad para la vigencia 2026, con cincuenta y un (51) servidores(as). La participación activa de estos gestores permitirá un canal directo de comunicación para la resolución de dilemas éticos y el fortalecimiento de la cultura de integridad en todas las dependencias de la entidad.

3.2. Taller de Gestores

El 23 de febrero de 2026, se realiza el primer taller de Gestores, liderado por la Oficina Asesora de Planeación Institucional (OAPI) y apoyo de la Dirección de Talento Humano (DTH), con la siguiente agenda:

- Contexto de Integridad
- Funciones de las y los Gestores de integridad
- Modelo de Gestión Jurídica
- Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP

- Manual de Integridad
- Sistema de Gestión Antisoborno
- SARLAFT
- Conflicto de Interés
- Valores y principios de integridad
- Actividades para el 2026 (Semana de Integridad)
- Incentivos



3.3 Semana de Integridad

La semana de integridad se llevó a cabo del 24 al 27 de marzo de 2026, con el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación Institucional (OAPI) y el apoyo de la Dirección de Talento Humano (DTH).

El 25 de marzo de 2026, en la semana de la Integridad se realizó la actividad “RETOS DE INTEGRIDAD”, liderado por la Subsecretaría de Gestión Corporativa y la Dirección de Talento Humano:



3.3.1. Objetivo de la actividad

Fortalecer la cultura de integridad institucional mediante estrategias lúdicas y participativas que permitieran reforzar conocimientos en temas clave como el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), SARLAFT, conflicto de intereses y valores y principios institucionales, promoviendo comportamientos éticos en los colaboradores de la entidad.

3.3.2. Desarrollo de la jornada

Se implementó una metodología basada en el aprendizaje experiencial a través de juegos didácticos, organizados en estaciones temáticas:

- **Golosa – SGAS y SARLAFT:**
Evaluación de conocimientos sobre normatividad, políticas, mecanismos de denuncia y gestión de riesgos.
- **Semáforo Situacional – Conflicto de Intereses:**
Identificación y clasificación de situaciones en conflicto real, potencial o aparente, fortaleciendo la toma de decisiones éticas.
- **Juego de Dados – Valores y Principios:**
Reflexión práctica sobre la aplicación de los valores institucionales en el ejercicio diario de funciones.

3.3.3. Participación

- Total participantes: 170 colaboradores
- Encuestas diligenciadas: 115

La participación fue activa, evidenciando alto nivel de interés e interacción por parte de los asistentes en cada una de las actividades propuestas.

3.3.4. Resultados de aprendizaje

Los Valores Institucionales de la SDM, son:	No. Personas
Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Solidaridad y Tolerancia	2
Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Solidaridad y Transparencia (respuesta correcta)	112
Ninguno de los anteriores	1
Total	115

Quien es el Oficial de cumplimiento SARLAFT	No. Personas
Secretaria de Movilidad	11
Subsecretaria de Gestión Corporativa	97
Subsecretaria de Gestión de la Movilidad	3
Subsecretaria de Gestión de la Movilidad, Secretaria de Movilidad, Subsecretaria de Gestión Corporativa (respuesta correcta)	4
Total	115

¿Cuáles son los tipos de Conflicto de Intereses?	No. Personas
Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Solidaridad y Transparencia	1
Potencial (actual), Real (parece conflicto a ojos de otros), Aparente (posible en el futuro)	15
Real (actual), No real (irreal)	4
Real (actual), Potencial (posible en el futuro) o Aparente (parece conflicto a ojos de otros). (respuesta correcta)	95
Total	115

Los resultados de la encuesta aplicada evidencian un nivel significativo de apropiación de los conceptos:

Conocimiento de valores institucionales

- Respuesta correcta: 112 de 115 (97%)

Identificación del Oficial de Cumplimiento SARLAFT

- Respuesta correcta: 97 de 115 (84%)

Tipos de conflicto de intereses

- Respuesta correcta: 95 de 115 (83%)

Análisis: Se evidencia un alto nivel de comprensión general, especialmente en valores institucionales. Sin embargo, se identifican oportunidades de refuerzo en temas específicos como roles institucionales y conceptos técnicos.

Nivel de satisfacción

Resultados de la evaluación (escala de 1 a 5):

- Calificación 5: 95 respuestas
- Calificación 4: 17 respuestas
- Calificaciones bajas (2 y 3): 3 respuestas

Promedio general estimado: 4.8 / 5

Análisis: La actividad alcanzó un alto nivel de satisfacción, destacándose la metodología lúdica como factor clave en el aprendizaje y la apropiación de contenidos.

En una escala de 1 a 5, califique la actividad de retos de integridad. Siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el puntaje más alto.	No de Personas
2	1
3	2
4	17
5	95
Total	115

Logros destacados

- Fortalecimiento de la cultura de integridad en la entidad.
- Alta participación e interacción de los colaboradores.
- Apropiación efectiva de conceptos clave mediante metodologías innovadoras.
- Sensibilización frente a riesgos de soborno, lavado de activos y conflictos de interés.
- El nivel de satisfacción (4.8/5) refleja aceptación, pertinencia y efectividad de la estrategia implementada.







3.4. Lanzamiento Sistema Nacional de Integridad

El 29 de abril de 2026, los gestores participaron en el Lanzamiento del Sistema Nacional de Integridad, liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Su objetivo fue el articular políticas de transparencia y prevenir la corrupción en las entidades públicas de todos los niveles.

Componentes y Funciones del Sistema Nacional de Integridad:

- **Estructura operativa:** Se apoya en una Comisión Intersectorial y un Comité Coordinador coordinado por el DAFP, e integrado por MinTIC, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y la Secretaría de Transparencia, entre otros.
- **Gestores y Rutas de Integridad:** Obliga a las entidades a crear unidades y designar "gestores de integridad" para prevenir riesgos, conflictos de interés y gestionar declaraciones de bienes.
- **Pactos de Integridad:** Se impulsa la firma de pactos de compromiso ético entre directivos, servidores públicos, veedurías, academia y ciudadanía.
- **Lucha anticorrupción:** Las directrices se fundamentan en el Plan Nacional de Desarrollo con el fin de combatir de manera preventiva las brechas que facilitan la corrupción.



3.5. Actividad Pedagógica: “Código de Integridad en las Aulas”

El 9 de junio de 2026, desde la Dirección de Talento Humano con apoyo de la Oficina de Gestión Social, se programó visita al Colegio, Esmeralda Arboleda Cadavid IED. Localidad Bosa. El objetivo de esta actividad es dar a conocer y fortalecer los valores de integridad y el programa de antisoborno de la SDM en la comunidad escolar.

Desarrollo.

Se hizo dos grupos de gestores, con el fin de realizar la actividad de integridad en dos cursos (501 y 502) del Colegio Esmeralda Arboleda Cadavid IED.

- Saludo: Presentación lúdica de los gestores de integridad.
- Valores: Explicación detallada de los valores institucionales (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Solidaridad, Transparencia y el Guardián del Antisoborno).
- Taller: Juego del "Semáforo de la Integridad"

Cierre: Reflexión

- Sembrar la cultura de la integridad desde la infancia garantiza ciudadanos más conscientes.

- Los estudiantes conectaron los valores de la SDM con sus vivencias escolares cotidianas.
- El juego demostró que los niños eligen la honestidad cuando entienden el bien común
- Aprender a rechazar el soborno desde el aula fortalece el tejido social de Bogotá.





3.6. Capacitaciones/sensibilizaciones

Con el fin de fortalecer el tema de integridad, en el primer semestre de 2026, se invitó a los gestores de integridad y colaboradores de la SDM a participar de las siguientes capacitaciones/sensibilizaciones:

- 16 de febrero: Cultura de Integridad y Ética Pública
- 22 de abril: Cultura de la Integridad y Ética Pública
- 5 de mayo: Taller “Recomendaciones y Avances en la Política de Integridad
- 11 de mayo: Sondeo de Integridad y Derechos Humanos
- 12 de mayo: Código de Integridad y Test de Integridad
- 28 de mayo: Sideap – Reporte de ByR, Conflicto de Interés y Actualización Hoja de vida
- 4 de junio: Cultura de la Integridad y Apropiación a lo Público
- 30 de junio: Charla: Servir con Integridad: Ética y Compromiso Público

3.5 Fortalecimiento de valores

A través de la Oficina Asesora de Comunicaciones se viene fortaleciendo los valores institucionales por medio de campañas, piezas comunicativas, capsulas, videos:

Mes Febrero:

Liga de Integridad Valor de la Solidaridad



Presentación Gestores de Integridad

SE CONFORMA EL EQUIPO DE GESTORES Y GESTORAS DE INTEGRIDAD 2026



Con el propósito de fortalecer la cultura basada en valores y principios, se estableció el equipo de gestores y gestoras de integridad que acompañará este tema durante el 2026. Este equipo está conformado por una o dos personas representantes de cada oficina, quienes serán las encargadas de promover en sus áreas las iniciativas relacionadas con la gestión de integridad.

El encuentro realizado permitió fortalecer lazos entre sus integrantes y trazar los temas y actividades que se desarrollarán a lo largo del año. Desde Talento Humano y Planeación se brindará la ruta y orientación necesarias para seguir consolidando este proceso institucional.

Mes Marzo:

Como vives en tu día a día los valores institucionales



Activa
Ir a Cor

Semana de la Integridad



Cápsulas de Integridad

A lo largo de la semana recibiste una cápsula diaria, en la cual socializamos temas muy relevantes.

Ahora diligencia este formulario.

[Clic aquí](#)

¡Participa y suma puntos para tu dependencia!

CON INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA
movemos la ciudad



¡En la Semana de Integridad valoramos la creatividad y el trabajo en equipo!

Del 24 al 27 de marzo realiza un filminuto

¿Qué es?

Es un video que se realiza a partir de una secuencia de imágenes, tiene un (1) minuto de duración. Estas imágenes deben ser propias de la dependencia.

La calificación tendrá en cuenta:

- ☒ Creatividad
- ☒ Participación del Directivo(a)
- ☒ Mensaje

Activar V
Ir a Configu

Conflicto de Interés



¿Qué es un conflicto de interés?

Es una situación en la que intereses personales (económicos, familiares, profesionales, entre otros) pueden afectar o poner en duda la objetividad de un servidor público o contratista.

Tipos de conflicto de interés:

Real:	Potencial:	Aparente:
El interés ya influye en una decisión. Declaración inmediata.	El interés podría influir en el futuro. Declaración preventiva.	No hay interés real, pero puede parecer que sí. Actuar con transparencia.

Prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades

Prohibiciones	Inhabilidades	Incompatibilidades
Incumplir funciones, extralimitarse, recibir dádivas y autorizar.	Condiciones legales previas que impiden ejercer un cargo o	No se pueden ejercer simultáneamente dos cargos, funciones o

Activa
Ir a Conf

Mes Abril:

Como vivimos la semana de integridad
(<https://www.youtube.com/watch?v=mPmY0CK7jNM>)



Mes Mayo:

Protocolo de Denuncias por actos de Corrupción



16

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 320 de diciembre 4 de 2020

PA01-PR15-MD01 V4.0
Secretaría Distrital de Movilidad
 Calle 13 # 37 - 35
 Teléfono: (1) 364 9400
www.movilidadbogota.gov.co
 Información: Línea 195



Para la SDM la transparencia es fundamental. Reporte hechos de soborno en www.movilidadbogota.gov.co

Valor de la Diligencia: A través de diferentes piezas y videos, en el mes de mayo fortalecimos la diligencia y mostramos como se vive este valor en algunas de nuestras dependencias.

Correo de Bogotá es TIC - Te invitamos a ver el primer capítulo de la Liga de Integridad sobre el valor de la diligencia 📺

Correo de Bogotá es TIC - Vivamos el valor de la diligencia, SIDEAP, socialización de trámites, IA y más temas 📺



Desde la Dirección de Talento Humano

Estamos convencidos de que el fortalecimiento de nuestra **Cultura de Integridad** es el motor que transforma la movilidad en Bogotá.

Por eso, queremos invitarlos a que durante este mes vivamos con mayor fuerza el valor de la:

DILIGENCIA

Ser **diligente** en la Secretaría Distrital de Movilidad significa:

- Cumplir con nuestros deberes de manera **ágil y eficiente**.
- Dar respuestas **oportunas** a la ciudadanía y a nuestros compañeros.
- Mantener siempre la **mejor disposición** y actitud de servicio.

¡Tu compromiso es nuestra mejor ruta!

Activar Wir
Ir a Configurac



ESTRENO

Serie

Liga de la Integridad

Durante el mes de mayo estaremos hablando del valor de la **diligencia**, te invitamos a ver este **primer capítulo**.



Clic aquí

Activar Winc
Ir a Configuració

Mes Junio:

Valor del Compromiso: A través de diferentes piezas y videos, en el mes de junio fortalecimos el compromiso y mostramos como se vive este valor en algunas de nuestras dependencias.

¡Ey! Soy Movi

¡La SDM se mueve gracias a tu compromiso!

Detrás de cada semáforo, de cada trámite, de cada vía y de cada meta alcanzada en la SDM, estás tú. Tu trabajo diario impacta la vida de millones de ciudadanos/as.

¿Cuál es tu superpoder hoy? ¡Activa tu compromiso!

- **En el tiempo:** llega puntual y respeta el ritmo del equipo.
- **En la calidad:** haz que las cosas pasen con excelencia y transparencia.
- **En el servicio:** ponte en los zapatos de la ciudadanía y del compañero.

¡El compromiso no es solo una palabra; es la energía que transforma nuestra entidad! [Activar W](#)
[Ir a Configuración](#)

Dirección de Talento Humano

Correo de Bogotá es TIC - En junio el valor protagonista es el compromiso, hoy inicia la Semana Ambiental

ESTRENO

Serie

Liga de la Integridad

Durante el mes de junio estaremos hablando del valor del compromiso, te invitamos a ver este segundo capítulo.

Clic aquí

[Activar W](#)
[Ir a Configuración](#)

También puedes ver el capítulo por YouTube aquí

Reporte Declaración de Bienes y Rentas y Conflicto de Interés.

¡IMPORTANTE ACTUALIZA Y EVITA SANCIONES!

Reportes obligatorios a declarar:

- Bienes y Rentas
- Conflicto de Intereses

Ingresa a:

- SIDEAP: <https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/>
- Aplicativo por la Integridad Pública (Ley 2013): <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sigep2/ley-2013>

Fechas en las que se debe reportar: entre el 01 de junio al 31 de julio de 2020

Recuerda que es obligatorio declarar Bienes y Rentas y Conflicto de Intereses en ambas plataformas.

3. EVALUACIÓN DE APROPIACIÓN DE VALORES INSTITUCIONALES

Para medir el nivel de interiorización del marco ético en el día a día de la Secretaría Distrital de Movilidad, durante la semana de integridad (24 al 27 de marzo de 2026) se evaluó la apropiación de los valores, a través del Test de Percepción sobre Integridad, la cual es una herramienta desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de medir cómo los servidores(as) públicos y contratistas interiorizan el Código de Integridad.



Esta medición se realizó a cinco (5) valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia.

A continuación, se muestra el resultado de percepción de cada valor:

TEST DE INTEGRIDAD				
INDICADOR		% PERCEPCIÓN 2026	% PERCEPCIÓN 2025	% PERCEPCIÓN 2024
1	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	91%	90%	91%
2	HONESTIDAD	87%	83%	82%
3	RESPECTO	87%	87%	87%
4	COMPROMISO	76%	83%	84%
5	DILIGENCIA	76%	75%	75%
6	JUSTICIA	87%	87%	64%
Promedio		84%	84%	81%
Total encuestados		1.085	1.192	729

De los resultados obtenidos, podemos indicar que en relación a los años anteriores, se presentó una mayor apropiación de los valores. No obstante, el valor del compromiso disminuyó la percepción, en relación a los años 2025-2024.

La SDM sigue comprometida con fortalecer la cultura de integridad a través de diferentes estrategias, como lo son el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), la Red de Gestores de Integridad, la actualización de procedimiento de Conflicto de Interés.

Dirección de Talento Humano SDM
30/06/2026.

20

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 320 de diciembre 4 de 2020