

FICHA DE POSTULACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Noviembre 2022



DIRECCIÓN DISTRITAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

FICHA DE POSTULACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS, SENDA DE INTEGRIDAD.

1. Información general de la entidad que realiza la postulación

Entidad	1.1. Sector	Movilidad
	1.2. Nombre de la Entidad	Secretaría Distrital de movilidad
	1.3. Sigla de la Entidad	SDM
Líder Nivel directivo de la práctica	1.4. Nombre y apellidos	Julieth Rojas Betancour
	1.5. Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional
	1.6. Teléfono de contacto	3212428080
	1.7. Correo electrónico institucional	Jrojas@movilidadbogota.gov.co
Líder Nivel operativo de la práctica	1.8. Nombre y apellidos	Esther Fanny Camila Vega
	1.9. Cargo	Profesional Universitaria Oficina Asesora de Planeación Institucional
	1.10. Teléfono de contacto	3223041860
	1.11. Correo electrónico institucional	efvega@movilidadbogota.gov.co

2. Información general de la práctica

2.1 Nombre de la práctica
Cuenta conmigo

2.2. Categoría a la que se postula	Integridad	X
	Transparencia	
	Gestión del conocimiento y la innovación	

2.3. Propósito de la práctica
<i>¿Cuáles son los objetivos generales y/o específicos de la práctica?</i> (Nota: si no cuenta con objetivos específicos escriba "No Aplica") Objetivo general: Generar una cultura institucional fundamentada en la promoción de los valores de integridad y el fortalecimiento de las herramientas de transparencia y lucha contra la corrupción. Objetivos específicos: 1. Promover los valores y principios de integridad al interior de la entidad. 2. Apropiar los valores y principios de integridad en las personas y actividades diarias de la SDM con el fin de prevenir actos de corrupción. 3. Involucrar a la ciudadanía usuaria de los servicios, en las estrategias de integridad de la SDM.

2.4 Descripción de la práctica
<i>¿En qué consiste la práctica? Describa en máximo 250 palabras</i>

La práctica CUENTA CONMIGO consiste en un conjunto de acciones y/o actividades que se realizan durante el año 2022, para fortalecer los temas de integridad en la Secretaría Distrital de Movilidad, las cuales incluyen:

- Mesas de trabajo, con la ciudadanía y personas que laboran o prestan sus servicios en la entidad, para la planeación de las estrategias,
- Charlas y/o socializaciones, internas y con invitados externos, que permiten la actualización de los temas y conversaciones sobre casos prácticos de la entidad.
- Acciones lúdicas, a través de las cuales nuestras partes interesadas, internas y externas, aprenden mientras se divierten en temas de integridad (p.e. LoterBingo en la Semana de Integridad, sketch de teatro, encuestas virtuales, juegos virtuales en la Semana MIPG)
- Entrega de material, que refuerza los conceptos relacionados con integridad,
- Campaña de denuncia y lucha contra la corrupción y el soborno, los cuales se divulgan al interior de la entidad y en los canales y medios externos hacia la ciudadanía.
- Certificación en el Sistema de Gestión Antisoborno Norma ISO 37001 a través de la cual se fortalece la prevención de hechos de corrupción y los canales de denuncia, garantizando la confidencialidad y el anonimato.

2.5. Población objetivo de la práctica

Seleccione con una (x) la información con la que se contó para el diseño y ejecución de la práctica

	Identificado	No identificado
Población objetivo	X	
Caracterización del público población objetivo	X	
Necesidades y expectativas población objetivo	X	



Soporte 1: Adjunte los soportes correspondientes que evidencien la anterior información

Se adjunta el Documento caracterización de partes interesadas SDM

Indique ¿Cuál es la población objetivo de la práctica?

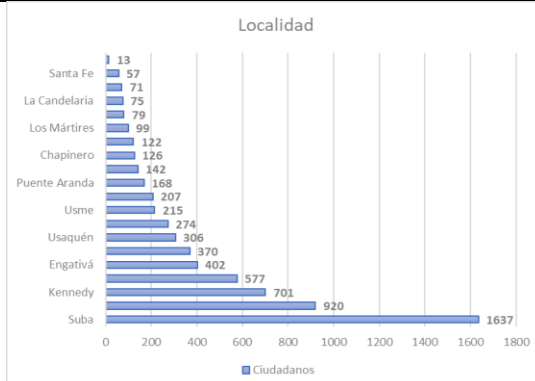
(Nota: : en caso de que la población objetivo sea segmentada, especifique las características particulares de la población. Para tal fin, puede tomar como referentes las dimensiones del enfoque poblacional diferencial que se plantean en el documento “Estándares estadísticos para la incorporación del enfoque poblacional-diferencial e interseccional en la producción y difusión de las estadísticas del Distrito Capital” y/o las categorías de los enfoques poblacional, diferencial y de género que se incluyen en el documento “Metodología para incorporar los enfoques poblacional, diferencial y de género en instrumentos de planeación distrital”, que pueden ser consultados en los siguientes enlaces:

https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/02.guia_incorporacion_enfoque_diferencial_v4.0.pdf
[https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/adminverblobawa?tabla=T_NORMA_ARCHIVO&p_NORMFIL_ID=28695&f_NORMFIL_FILE=X&inputfileext=NORMFIL_FILENAME \)](https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/adminverblobawa?tabla=T_NORMA_ARCHIVO&p_NORMFIL_ID=28695&f_NORMFIL_FILE=X&inputfileext=NORMFIL_FILENAME))

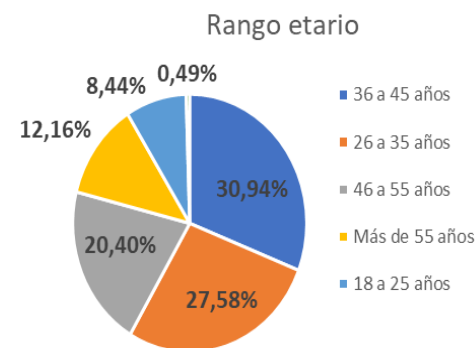
Para la vigencia 2022 la población objetivo corresponde a (i) Colaboradoras y colaboradores de la Entidad, y (ii) Usuarías y usuarios de los trámites y servicios de la entidad.

A continuación algunas de las características particulares de la población objetivo:

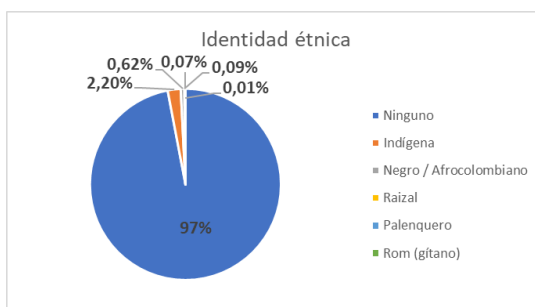
- El mayor número de afluencia de ciudadanas y ciudadanos que asisten a los puntos de atención donde la SDM presta sus trámites y servicios son de las localidades de Suba, Bosa, Kennedy, San Cristóbal, Engativá y Ciudad Bolívar. El rango etario principal es entre 36 y 45 años, la mayoría de ciudadanía no tiene identidad étnica ni discapacidad:



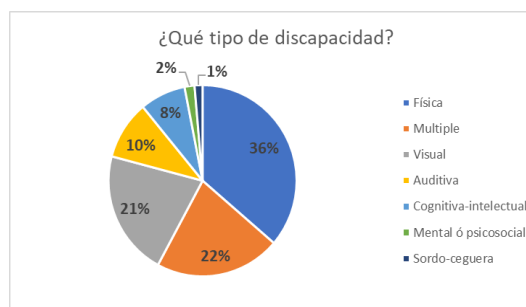
Gráfica 1 Afluencia ciudadana por localidad



Gráfica 2 Rangos de edad de usuarios y usuarias

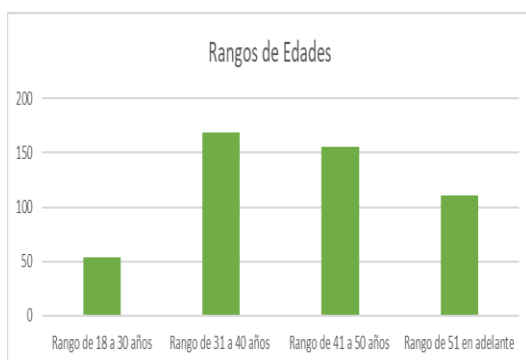


Gráfica 3 Identidad étnica de usuarias y usuarios

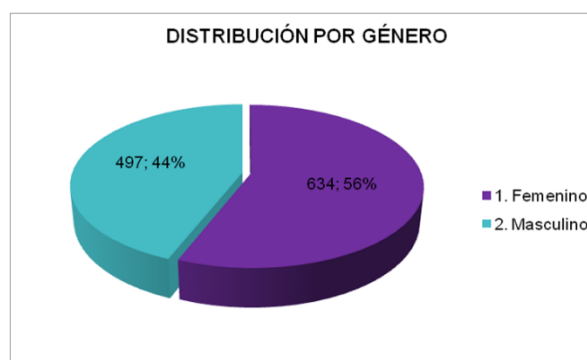


Gráfica 4 Tipo de discapacidad manifestada

- En las siguientes gráficas se encuentran algunas características de las partes interesadas internas, encontrando que la mayoría de edad está entre los 31 y 40 años y se identifican con el género femenino.



Gráfica 5 Rango de edades funcionarias y funcionarios



Gráfica 6 Distribución por género en las funcionarias y funcionarios de la Entidad

¿Cuáles son las necesidades y/o expectativas principales de la población objetivo? ¿Cómo la práctica respondió a estas necesidades y/o expectativas? Explique en máximo 250 palabras

Las necesidades y expectativas de la población objetivo, relacionadas con la práctica, son:

1. Lineamientos éticos claros y difundidos en la Entidad.
2. Generación de valor público incrementando la satisfacción de los usuarios.
3. Mecanismos establecidos para la denuncia de posibles hechos de corrupción y soborno.

4. Fortalecimiento de la cultura organizacional frente a la prevención del soborno.
5. Fortalecimiento de la cultura social frente a la prevención del soborno.
6. Directrices establecidas para la protección al denunciante

La práctica implementada por la entidad, respondió a estas necesidades y expectativas, así:

1. A través de las diferentes estrategias implementadas, se han difundido de manera clara los lineamientos éticos y valores de integridad de la entidad: En el desarrollo de campañas pedagógicas, medios informativos, participativos y con propuestas innovadoras, concursos, charlas y talleres, y material de entrega.
2. Con la práctica se ha interiorizado la importancia del valor y del servicio público en busca de aumentar la satisfacción de las usuarias y los usuarios.
3. A través de las campañas realizadas y socializaciones, se han fortalecido los mecanismos establecidos para la denuncia de posibles hechos de corrupción y soborno.
4. La cultura organizacional frente a la prevención del soborno se ha fortalecido a través de la participación de todas las dependencias, permitiendo de esta forma su construcción colectiva.
5. La cultura social frente a la prevención del soborno se ha fortalecido a través de la participación activa de la ciudadanía en los diferentes espacios de la práctica.

2.5. Tiempo de desarrollo de la práctica

Marque con una (x) ¿En qué vigencias se ha desarrollado la práctica?

Vigencia

2022

X

2021

X

2020

X

2019

X

Años anteriores. Especifique:

2015 a 2018 (la estrategia de integridad se implementa todos los años, pero lo expuesto en este documento incluye las actividades realizadas en 2022)

2.6. Principales resultados

Resuma en máximo 250 palabras, cómo la práctica, a través de acciones creativas, diferentes e innovadoras, generó una mejora a la situación inicial que fue intervenida
(Nota: Incluya la comparación de indicadores de resultado)

Entre las acciones creativas, diferentes e innovadoras de la práctica, se encuentra la actividad Lúdica “Semana de la Integridad”, la cual mejora la situación inicial porque interioriza de manera diferente los valores y principios de integridad en la SDM.

La práctica CUENTA CONMIGO, ha permitido mayor reconocimiento de los temas de integridad por parte de las personas que laboran en la Secretaría, reconocimiento de la campaña anticorrupción por parte de estas y de la ciudadanía, altos niveles de participación, compromiso de la Alta Dirección y Gestores de Integridad, participación activa en los espacios de socialización, identificación y apropiación de valores y principios de integridad por parte de colaboradoras y colaboradores de la SDM.

Algunos indicadores de resultado son: (i) aumentó en 20,84% en la participación en 2022, respecto al año anterior (ii) Participación de ciudadanía en la semana de la integridad (aumento del 100% dado que en años

anteriores no se había incluido en esta semana) (iii) B. El puntaje/evaluación otorgado por dependencia en la actividad del día o la semana de integridad siendo el más alto el obtenido por la Dirección de Inteligencia para la Movilidad con 98.2 puntos (iv) La cantidad de personas que laboran en la Entidad y que contestan adecuadamente la encuesta sobre el código de integridad, es de 1.091 de 1.322, correspondiente al 83%.

2.7. Generación valor público

Explique, en máximo 150 palabras, el aporte de la práctica en la generación de valor público

La práctica ha contribuido de forma importante en la lucha contra la corrupción, lo que se refleja en el aumento en la calidad y satisfacción respecto a los servicios prestados a la ciudadanía, práctica que redundó en su bienestar (Dentro de las líneas de acción de las mediciones a los grupos de valor o target poblacional de la SDM y la valoración de resultados, se tiene que en el I Trimestre el índice de satisfacción fue de 92,23% mientras que para el II Trimestre fue de 96,41%).

En el mismo sentido se genera valor público a nivel interno, dado que se han institucionalizado medidas transversales tales como fortalecimiento de los canales de denuncia, el uso del polígrafo para empleos con mayores riesgos de soborno y el mapa de riesgos de soborno, esto, aunado a la dinámica de sensibilizar a todos los equipos frente a las consecuencias de la corrupción.

3. Información del diseño y ejecución de la práctica

3.1. Contexto de la práctica

¿La práctica fue diseñada por solicitud de a) del nivel directivo de la entidad, b) como iniciativa de las y los colaboradores de la entidad, c) o en respuesta a la solicitud de la población objetivo u otra parte interesada? Explique en máximo 250 palabras

La práctica fue diseñada en respuesta a las necesidades expuestas por la población objetivo, en el sentido de trabajar los temas de integridad de maneras innovadoras.

Es de anotar, que cada Plan Distrital de Desarrollo ha incorporado temas de lucha en contra de la corrupción, por lo tanto, al interior de la SDM la estrategia de integridad se ha vuelto transversal a cada uno de estos. Durante cada vigencia la estrategia se fortalece y le imprime nuevas actividades o elementos que permiten su acondicionamiento y engranaje a la estructura y cambios de la entidad.

¿Se realizó un análisis del entorno en el marco de la ideación y puesta en marcha de la práctica? En caso afirmativo, explique en máximo 100 palabras.

Para la ideación y puesta en marcha se realiza el análisis del entorno, a través de:

- (i) Sesiones con la ciudadanía en temas de integridad,
- (ii) Encuesta sobre integridad al interior de la SDM,
- (iii) Sesiones con el equipo de gestoras y gestores de integridad,
- (iv) En el marco del desarrollo y la implementación del Modelo Integrado de Gestión MIPG, y teniendo como insumo el documento de contexto institucional, se evidencian las variables DOFA y las respectivas estrategias que se formulan para potenciar los factores identificados, relativos a Integridad, lo cual se encuentra publicado en intranet y web.

3.2. Alineación de la práctica con los objetivos institucionales

Indique ¿Con cuál o cuáles objetivos y metas (corto, mediano y/o largo plazo) de los planes, programas, proyectos, estrategias y/o procesos institucionales se encuentra alineada la práctica?

Nota : Sólo referencie el plan, programa, proyecto, estrategia y/o proceso, e incluya el objetivo y meta correspondiente

A. Objetivos estratégicos de la entidad:

- No. 6 – Fortalecer el bienestar de los (las) colaboradores (as), con un equipo humano altamente calificado, comprometido e íntegro, encaminado al logro de los objetivos de la Entidad.
- No. 7 – Garantizar transparencia, oportunidad, inclusión y equidad de género en los procesos de la entidad, que promuevan la legalidad, participación, control social y rendición de cuentas.

B. Proyecto de inversión 7563 denominado “Fortalecimiento de las herramientas para la prevención de la corrupción en la Secretaría Distrital de Movilidad”, cuyos temas de integridad y lucha contra la corrupción se enmarcan en dos objetivos:

Objetivo	Metas proyecto de inversión
Implementar un modelo de gestión que articule e impulse las herramientas de transparencia y prevención de la corrupción.	Certificar e implementar 1 sistema de gestión antisoborno
Sensibilizar y apropiar a los colaboradores de la entidad en la práctica de los valores y principios de integridad institucionales	Ejecutar (1) estrategia anual de integridad

3.3. Riesgos identificados para el desarrollo de la práctica

¿Se identificaron riesgos y controles en las diferentes fases de la práctica, tendientes a minimizar reprocesos u optimizar tiempos en su desarrollo? En caso afirmativo, describa, en máximo 150 palabras,

Los siguientes son los riesgos identificados como parte de la estrategia, que pueden llegar a afectar su ejecución:

DESCRIPCIÓN RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	EFEECTO	CONTROL
Incertidumbre en presupuesto asignado para el desarrollo de la estrategia de integridad contenida en el proyecto de inversión.	Moderado	Moderado	Falta de recursos humanos y físicos para el desarrollo de las metas propuestas para el proyecto.	Revisión previa desde el anteproyecto de presupuesto, para la asignación de recursos de la estrategia
Poca o nula participación en las actividades de la estrategia	Moderado	Moderado	Inefectividad de la estrategia	Actividades innovadoras que llamen la atención e involucramiento de gestoras y gestores de integridad

3.4. Adaptación de otras iniciativas, prácticas o experiencias

¿La práctica fue adaptada de la experiencia de otra entidad o de una experiencia previa en la misma entidad? En caso afirmativo explique en máximo 100 palabras

La práctica fue adaptada para 2022, de la experiencia previa, con las mejoras y sugerencias de las partes interesadas: La estrategia de integridad nace como iniciativa propia para promocionar los valores y principios del código de integridad, su identificación, apropiación y aplicación, así como la generación de herramientas de lucha contra la corrupción y con perspectiva de crear una cultura de transparencia, ética y probidad alrededor de las buenas prácticas en el uso frecuente de los valores de integridad en el desarrollo de las labores que se ejecutan, lo cual se fortalece con la certificación del Sistema de Gestión Antisoborno.

3.5. Uso de metodologías y dinámicas ágiles

¿Se utilizaron metodologías y/o dinámicas para reducir tiempos, reprocesos y mejorar la eficiencia en el diseño de la práctica? *En caso afirmativo, descríbalos en máximo 150 palabras*

Nota: Ejemplo de metodologías: hackáthones, sprint books, sprint design, ideatones, juegos de dilemas, estrategia de sombreros para abordar problemas, entre otros

En el diseño de la práctica se utilizaron metodologías dinámicas como MiniPublics virtuales y diversas actividades en la Semana de Integridad (Bingo virtual de integridad, conferencias virtuales, encuestas virtuales, sketch de teatro en el puesto de trabajo y en los puntos de atención para la ciudadanía), que permitieron contar con una participación nutrida sin mucho tiempo de intervención y con adecuada eficiencia.



Soporte 2: Adjunte en un (1) archivo en pdf de max 10 MB, los soportes correspondientes que evidencien la anterior información

Se adjunta el documento que unifica el informe de la semana de integridad (pág 1 a 15) y los retos virtuales de planeación 2022 (pág 16 a 21)

3.6. Validación de la práctica

¿Se realizaron acciones de validación por parte de la población objetivo de la práctica o de otras partes interesadas? *En caso afirmativo describa la acción en máximo 150 palabras*

Si se realizan acciones de validación, a través de una encuesta anual que mide la apropiación de los valores y principios de integridad de la entidad (en el informe anexo de la Semana de Integridad se encuentran los principales resultados) y a través de sesiones donde se validan las prácticas realizadas. Las mediciones incluyen la recordación e identificación de elementos clave, y los resultados son tabulados y analizados, lo que permite la toma de decisiones sobre la estrategia de integridad, y sirve como insumo para la inclusión de nuevas o diferentes acciones en los Planes de Gestión de Integridad y Anticorrupción de la SDM.

3.7 Transferencia del Conocimiento

¿Se realizaron actividades de transferencia del conocimiento para el talento humano encargado de implementar la práctica? *En caso afirmativo descríbalos en máximo 150 palabras*

Si se realizaron actividades de transferencia de conocimiento, a través de (i) sesión de trabajo con los encargados de implementar la práctica, junto con gestoras y gestores de integridad, donde se exponen las actividades realizadas, resultados planeados y alcanzados (ii) el informe anual de integridad, el cual se publica al terminar la vigencia, en la web de la entidad para conocimiento de los grupos de valor y partes interesadas (iii) la evaluación y ficha del proyecto de inversión en el que se incluye la estrategia.



Soporte 3: Adjunte en un (1) archivo en pdf de max 10 MB, los soportes correspondientes que evidencien la anterior información

Se adjunta el documento que unifica el último informe anual de integridad (pág. 1 a 18), la reunión de gestoras y gestores (pág. 19 a 52) y la evaluación de las metas de integridad al último corte de 2022 (pág. 53 a 69).

3.8 Toma de decisiones

Explique en máximo 150 palabras, qué decisiones se han tomado a partir el análisis de datos generados en la implementación de la práctica

De los datos que se analizaron en las diferentes mediciones de la práctica, en la vigencia 2023 se han tomado varias decisiones entre ellas:

- Implementación de estrategias innovadoras que socialicen de manera lúdica todo lo relacionado con Integridad, para los grupos de valor internos y externos.
- Actualización del código de integridad para la vigencia: continuación de valores individuales, ajuste de principios de integridad, eliminación de directrices de integridad y valores colectivos.
- Inclusión de ciudadanía en sesiones relacionadas con integridad, al interior de la entidad.

4. Recursos requeridos para el diseño y ejecución de la práctica

4.1. Recurso talento humano

Describe el equipo de trabajo que participó en el diseño de la práctica

Nota: Discrimine perfil, cantidad, vinculación en planta de personal o por contratación, y dependencias involucradas

Perfil /Cargo	Cantidad	Vinculación	Dependencia
Jefa Oficina Asesora	1	Planta	Oficina Asesora de Planeación Institucional
Profesional especializada	1	Planta	Oficina Asesora de Planeación Institucional
Profesional universitaria	1	Planta	Oficina Asesora de Planeación Institucional
Profesional especializado	1	Contratista	Oficina Asesora de Planeación Institucional
Profesional especializada	1	Contratista	Oficina Asesora de Comunicaciones y Cultura para la Movilidad
Subsecretaria	1	Planta	Subsecretaria de Gestión Corporativa
Directora	1	Planta	Dirección de Talento Humano
Profesionales especializados	2	Contratistas	Dirección de Talento Humano
Jefa Oficina Asesora	1	Planta	Oficina de Control Interno Disciplinario
Profesional especializado	1	Planta	Oficina de Control Interno Disciplinario

Describe el equipo de trabajo actualmente vinculado para el desarrollo de la práctica

Nota: Discrimine perfil, cantidad, vinculación en planta de personal o por contratación, y dependencias involucradas

Perfil /Cargo	Cantidad	Vinculación	Dependencia
Jefa Oficina Asesora	1	Planta	Oficina Asesora de Planeación Institucional
Profesional especializada	1	Planta	Oficina Asesora de Planeación Institucional
Profesional universitaria	1	Planta	Oficina Asesora de Planeación Institucional
Profesional especializado	1	Contratista	Oficina Asesora de Planeación Institucional

Profesional especializada	1	Contratista	Oficina Asesora de Comunicaciones y Cultura para la Movilidad
Subsecretaria	1	Planta	Subsecretaria de Gestión Corporativa
Directora	1	Planta	Dirección de Talento Humano
Profesionales especializados	2	Contratistas	Dirección de Talento Humano
Jefa Oficina Asesora	1	Planta	Oficina de Control Interno Disciplinario
Profesional especializado	1	Planta	Oficina de Control Interno Disciplinario

Adicionalmente se encuentra el apoyo de 41 gestoras y gestores de integridad, todos con vinculación de planta, en las siguientes dependencias y con los siguientes perfiles:

DEPENDENCIA	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total general
DESPACHO DE LA SECRETARIA				1		1
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		1				1
DIRECCION DE ATENCION AL CIUDADANO				1		1
DIRECCION DE CONTRATACION				1		1
DIRECCION DE GESTION DE COBRO				1		1
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TRÁNSITO Y CONTROL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE				1		1
DIRECCION DE INGENIERIA DE TRANSITO				1		1
DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA PARA LA MOVILIDAD				1		1
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS AL TRÁNSITO Y TRANSPORTE				1		1
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN DE LA MOVILIDAD				1		1
DIRECCIÓN DE REPRESENTACIÓN JUDICIAL				1		1
DIRECCION DE TALENTO HUMANO			1			1
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO		1				1
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y CULTURA PARA LA MOVILIDAD				1		1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	1			1		2
OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO		1				1
OFICINA DE CONTROL INTERNO				1		1
OFICINA DE GESTIÓN SOCIAL				1		1
OFICINA DE SEGURIDAD VIAL				1		1
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES				1		1
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA				1		1
SUBDIRECCIÓN DE CONTRAVENCIONES				1		1
SUBDIRECCIÓN DE CONTROL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE				1		1
SUBDIRECCIÓN DE CONTROL E INVESTIGACIONES AL TRANSPORTE PÚBLICO				1		1
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN EN VÍA				1		1
SUBDIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA				1		1
SUBDIRECCIÓN DE LA BICICLETA Y EL PEATON				1		1
SUBDIRECCIÓN DE LA BICICLETA Y EL PEATÓN				1		1
SUBDIRECCIÓN DE PLANES DE MANEJO DE TRÁNSITO		1		1		2
SUBDIRECCIÓN DE SEMAFORIZACIÓN					1	1
SUBDIRECCIÓN DE SEÑALIZACIÓN				1		1
SUBDIRECCIÓN DE TRANSPORTE PRIVADO				1		1
SUBDIRECCIÓN DE TRANSPORTE PÚBLICO		1				1

SUBDIRECCION FINANCIERA				1		1
SUBSECRETARIA DE GESTION CORPORATIVA			1			1
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA				1		1
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN JURÍDICA		1				1
SUBSECRETARÍA DE POLÍTICA DE MOVILIDAD				1		1
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA		1				1
Total general	1	7	2	30	1	41

4.2. Recurso técnico y tecnológico

¿Cuál es el recurso técnico y tecnológico con el que cuenta para el desarrollo de la práctica? *Describe en máximo 250 palabras*

Nota: especifique tecnologías, maquinaria, materias primas, insumos, servicios, espacios físicos, herramientas o instrumentos que son requeridos para el desarrollo de la práctica

Para desarrollar la práctica en la SDM, se contó con el equipo de comunicaciones: diseñadores, comunicadores, videografos, fotógrafos y elaboradores de contenidos, quienes a través de diferentes tecnologías transmiten a través de la intranet, correos electrónicos, pantallas instaladas en diferentes espacios de las sedes de la entidad, de igual forma a través del diseño y publicación de piezas en la página web.

A su vez, para la semana de integridad se utilizan tecnologías que permitan aumentar la participación de los grupos de valor internos (bingo virtual de integridad, lúdicas virtuales en la Semana MIPG y diferentes socializaciones) y espacios físicos donde se presentan los sketch de teatro y las sesiones con las partes internas y externas (sedes de la entidad, auditorios, puntos de atención y espacios de reunión).

Como material físico, se incluyen agendas impresas donde se presentan elementos de la estrategia de integridad, “habladores” que se colocaron en todos los puntos de atención, donde se explica cómo colocar una denuncia y los canales de denuncia, y frascos de alcohol con el correo electrónico para denunciar actos de corrupción y/o soborno.

Nota: En el adjunto “Soporte 2 (Numeral 3.5 Ficha) Informe Semana de Integridad” se encuentran algunas evidencias de lo señalado.

¿La práctica incorpora o incorporó el diseño de una estrategia de sistematización, cargue y actualización de los datos e información? *En caso afirmativo descríballo en máximo 100 palabras,*

(Nota: Solución tecnológica en etapa de diseño o que se encuentre en producción desarrollada in-house o subcontratada)

La información producto de las diferentes actividades y eventos relacionados con la estrategia de integridad, se sistematiza y analiza para la toma de decisiones y estrategia que la entidad formula, con el fin de dejar la trazabilidad de la implementación y desarrollo.

4.3. Recursos financieros y/o presupuestales

Describe es el recurso financiero y/o presupuestal con que se cuenta para la etapa de ejecución de la práctica.

(Nota: Discrimine recursos propios y/o de terceros por cada vigencia de ejecución de la práctica)

Para la vigencia 2022, los recursos asignados en el proyecto de inversión a las metas señaladas en el numeral 3.2., corresponden a \$75.038.000. Se precisa que la entidad cuenta con presupuesto asignado en la programación del cuatrienio.

5. Mecanismos de comunicación y retroalimentación

5.1. Comunicación y retroalimentación

Que acciones y/o estrategias fueron utilizadas para facilitar la comunicación a los diferentes actores en la etapa de planeación, ejecución y evaluación de la práctica. Descríbalo en la siguiente tabla

Actividad o estrategia	Público objetivo	Mensaje
<u>Construcción colectiva del Código de Integridad</u> (Fase de ejecución): correo electrónico, aplicación de encuesta vía Google Drive, talleres con Gestoras y Gestores de Integridad.	Colaboradoras y colaboradores de la SDM	Participa en el mejoramiento del código de integridad
<u>Planeación 2022</u> : Comunicación interna, banner en página web	Colaboradoras y colaboradores de la SDM; Ciudadanía usuaria de la entidad	Participa en la planeación y observaciones a los documentos SDM
<u>Concurso Rendición de Cuentas</u> : Comunicación interna	Colaboradoras y colaboradores de la SDM;	Participa en el concurso y recibe un obsequio
<u>Campañas de divulgación interna del Código de Integridad</u> (Fase de ejecución): a través de la promoción por tecnologías de la información tales como correo electrónico de <i>Comunicación Interna</i> , protectores de pantallas, en las pantallas informativas (televisores-pantallas) instaladas en las sedes y puntos de atención de la SDM, intranet y página web. De igual manera se hace la divulgación como preámbulo en diferentes capacitaciones y/o socializaciones en la entidad. Se hace campaña interna y externa contra la corrupción, en las afueras de la entidad y al interior de la misma. Se realiza durante toda la vigencia y se caracteriza por ser permanente y alusiva al fortalecimiento de valores y principios.	Colaboradoras y colaboradores de la SDM; Ciudadanía usuaria de la entidad	Socialización de valores y principios de código de integridad, y Cuenta Conmigo, que tiene como propósito sensibilizar y comprometer a los colaboradores de la SDM para cultivar a través del ejercicio público conductas éticas y transparentes al interior de la entidad y en relación a los trámites y servicios que se le prestan al ciudadano
<u>Semana de la integridad</u> (Fase de ejecución): correo electrónico de <i>Comunicación Interna</i> , protectores de pantallas, puntos de atención de la SDM, intranet y página web y entrega de incentivos.	Colaboradoras y colaboradores de la SDM; Ciudadanía usuaria de la entidad	Invitación a participar en las actividades de la semana de Integridad
<u>Lúdica de Semana MIPG</u> , relacionada con la política de integridad (Fase de ejecución): correo electrónico al equipo técnico de MIPG de la entidad.	Colaboradoras y colaboradores de la SDM;	Invitación a participar en las actividades de la semana MIPG

<u>Encuestas sobre temas de integridad</u> (Fases de planeación, ejecución y evaluación): correo electrónico de <i>Comunicación Interna</i> .	Colaboradoras y colaboradores de la SDM;	Invitación a participar en las actividades
<u>Asistencia a sesiones de trabajo</u> (Fases de planeación, ejecución y evaluación): correo electrónico y voz a voz en los Centros Locales de Movilidad.	Colaboradoras y colaboradores de la SDM; Ciudadanía usuaria de la entidad	Invitación a participar en las actividades
<u>Temas de la estrategia y valores</u> (Fase de ejecución): material impreso, agendas y elementos con impresiones del tema.	Colaboradoras y colaboradores de la SDM; Ciudadanía usuaria de la entidad	Valores y canales de denuncia
<u>Estrategia de Comunicaciones 2022 CUENTA CONMIGO</u>	Colaboradoras y colaboradores de la SDM;	Fortalecer las estrategias de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.



Soporte 4: Adjunte en un (1) archivo en pdf de max 10 MB, los soportes correspondientes que evidencien la anterior información

Se adjunta el documento que unifica todos los medios, piezas y campaña de comunicación

6. Seguimiento y evaluación de la práctica

6.1. Sistema de seguimiento y monitoreo

¿Cuáles son las herramientas, mecanismos, indicadores y/o sistemas de seguimiento y monitoreo utilizados en la etapa de ejecución de la práctica?

(NOTA: para el caso de indicadores utilice la siguiente tabla e incluya los indicadores de cobertura y resultado utilizados)

Nombre del Indicador	Vigencia	Meta	Resultado cuantitativo	Resultado cualitativo <i>Máximo 40 palabras por cada indicador</i>
Estrategia anual de Integridad	2022	Ejecutar (1) estrategia anual de integridad	100%	Durante la vigencia se han realizado todas las actividades planeadas en la estrategia, incluida la Semana de Integridad con la actividad lúdica "LoterBingo", para sensibilizar y apropiar la práctica de los valores y principios de integridad institucionales.
Cobertura de participantes internos en la semana de integridad	2022	90% de las personas inscritas	92%	Asistencia de 619 personas de las 686 inscritas a la actividad lúdica de la semana de integridad.

6.2. Análisis costo beneficio

¿Se ha avanzado en el análisis costo beneficio de la práctica?, en caso afirmativo explique ¿Cómo?, en máximo 100 palabras.

El costo beneficio de la estrategia es positivo, toda vez que la práctica ha generado que la población objetiva sea consciente del valor de lo público frente al uso de los recursos y las buenas prácticas de integridad en el día a día de sus labores o actividades.

También, se puede observar que las investigaciones por hechos de corrupción en la SDM tienden a cero, hecho que se ha fortalecido con la certificación del Sistema de Gestión Antisoborno, generando mecanismos para prevenir actos de soborno en la entidad.

6.4. Lecciones aprendidas

¿Qué lecciones aprendidas se identificaron? ¿Cómo se superaron las dificultades? Resuma, en máximo 150 palabras

- A través de actividades lúdicas es más sencillo y práctico llevar los mensajes a los grupos de valor.
- El trabajo en equipo, compromiso y participación es fundamental para la ejecución de estas prácticas.
- La valoración y el respeto de lo público a través de la aplicación y práctica de los valores y principios de integridad.
- El proceso de aprendizaje y de interiorización de temas como los de integridad, demanda tiempo, perseverancia y constancia para lograr la identificación, apropiación y replicabilidad.
- La implementación de Sistemas de Gestión como el de Antisoborno, fortalece los mecanismos de denuncia y generan confianza en los colaboradores y la ciudadanía.
- Las dificultades, en su mayoría relacionadas con la participación, se han superado a través del trabajo en equipo, en especial con el área de gestión social, para llegar a la ciudadanía de todas las localidades.