



UAECD
Catastro Bogotá



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2024

Página 1 de 26

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2024

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

BOGOTÁ, D.C. ENERO, 2024

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





UAECD
Catastro Bogotá



Director
Henry Rodríguez Sosa

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Eugenio Elías Cortes Reyes
Gerente de Infraestructura de Datos Espaciales
IDECA

Elba Nayibe Núñez Arciniegas
Gerente de Información Catastral

Nidia Constanza Ochoa Méndez
Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano (E)

Mayiver Méndez Sáenz
Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno

Paula Andrea Mahecha Mahecha
Jefe de Oficina Observatorio Técnico Catastral

Pedro Alberto Pinzón Moreno
Subgerente de Operaciones

Andrea Stefania Grandas Mendoza
Subgerente Analítica de Datos

Edgar Stevens Español Morales
Subgerente de Información Física y Jurídica

Luz Stella Barón Calderón
Subgerente de Información Económica

Juan Manuel Quiñones Murcia
Subgerente de Gestión Jurídica

Fernando Suarez Arias
Gerencia Jurídica

Héctor Henry Pedraza Piñeros
Gerencia de Tecnología

Luis Javier Cleves González
Gerencia de Gestión Corporativa

Liliana Andrea Hernández Moreno
Jefe de Oficina Asesora de Planeación y
Aseguramiento de Procesos

Diana Karina Ruiz Perilla
Jefe de Oficina de Control Interno

Javier Francisco Funeme Arias
Subgerente de Infraestructura Tecnológica

Juan Manuel Ángel Cuartas
Subgerente de Ingeniería de Software

Víctor Alonso Torres Poveda
Subgerencia de Administrativa y Financiera

Natalia Andrea Sánchez Huertas
Subgerente de Talento Humano (E)

Johanna Carolina González Páez
Subgerente de Contratación

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO GENERAL	6
1.1. Objetivos Específicos.....	6
2. ALCANCE.....	6
3. RESPONSABLES	6
3.1 Director y nivel directivo	6
3.2 Gestores de Integridad.....	7
3.3 Servidores y contratistas de la Unidad	7
4. MARCO NORMATIVO	7
5. MARCO GENERAL	8
6. ETAPAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD	10
7. PRESUPUESTO	12
8. DIAGNÓSTICO	12
8.1 Autodiagnóstico De Gestión Del Código De Integridad - MIPG	13
8.2 Resultados Del Test De Percepción De Integridad Y Apropriación De Valores– Resultados	16
9. INDICADOR	21
10. PLAN DE TRABAJO GESTIÓN DE INTEGRIDAD VIGENCIA 2024.....	22
11. SENSIBILIZACIÓN Y DIVULGACIÓN 2024.....	26
12. APROBACIÓN PLAN DE TRABAJO GESTIÓN DE INTEGRIDAD - 2024.....	26

INTRODUCCIÓN

En el marco de la normatividad vigente y de las políticas y lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, se formula el Plan de Gestión de Integridad de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital para la vigencia 2024.

El Plan de Gestión de la Integridad se articulará con las herramientas de gestión como el plan estratégico, planes de acción, plan anticorrupción y de atención al ciudadano y los sistemas de gestión y control de que trata el Modelo Integrado de Gestión – MIPG; también facilita el empoderamiento de un equipo de funcionarios de la entidad como Gestores de Integridad, los cuales serán promotores y garantes de la cultura de integridad.

En este documento se presentan las acciones que comprende el Plan, las cuales se desarrollarán con el fin de propender por la apropiación del Código de Integridad, a través del apoyo de los Gestores de Integridad como promotores y garantes de la cultura organizacional.

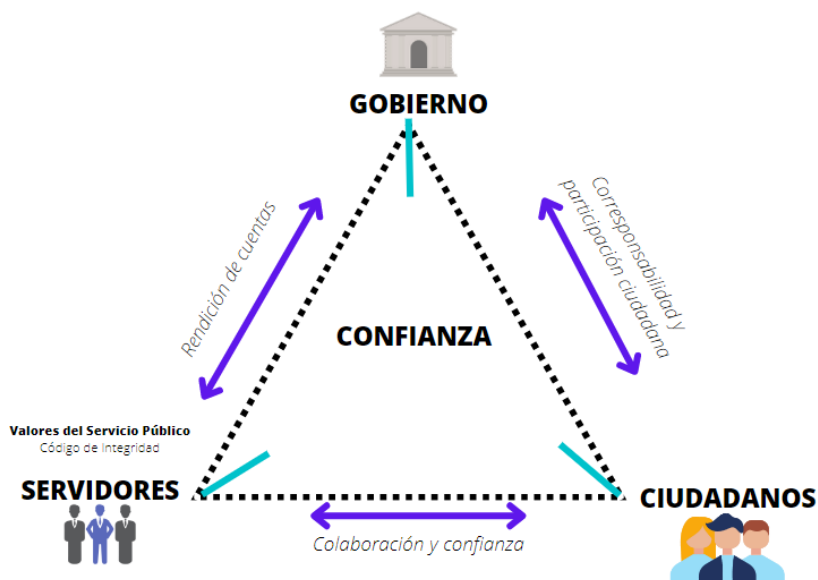
Es así como mediante el presente documento, se establece el Plan de Gestión para apropiación del Código de Integridad con el fin de lograr la promoción y apropiación de valores y principios para conseguir el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores, acogiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y adoptando el código de Integridad establecido en los términos del Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, por el cual se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital.

Por tanto, en este documento se presentan las actividades relacionadas con la Gestión de Integridad de la Unidad a ejecutar durante la vigencia 2024, plasmadas en un cronograma de trabajo, las cuales están orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación y fortalecimiento de los comportamientos que orientan el desempeño de sus colaboradores, con el fin de cumplir con la Misión, Visión y Objetivos Institucionales a través del apoyo de la Dirección y los integrantes del nivel directivo, la Subgerencia de Talento Humano, los Gestores de Integridad, la Oficina de Control Disciplinario Interno y la Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos, como promotores y garantes de la cultura organizacional.

Es pertinente indicar que, para la construcción de este Plan, se toman como referentes el Manual Operativo de MIPG, los lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital y la prueba realizada a los servidores de la Unidad en vigencia 2023.

Igualmente, se tiene en cuenta que la integridad es un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado, en la cual hay una corresponsabilidad y participación ciudadana entre el estado y la ciudadanía, además de ser necesario el establecimiento de lasos de colaboración y confianza entre los ciudadanos participativos e informados y los servidores comprometidos y meritorios, sumados a una relación que facilite la rendición de cuentas y la implementación de los valores del servicio público de los servidores con una administración pública, para que así, se vea reflejado el triángulo de la administración pública en la Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital, logrando que los servidores apropien y demuestren actuar bajo el sentido de la ética de lo público.

Figura. Triangulo de la Integridad Pública



Fuente: Elaboración propia a partir de Función Pública (2016)

En virtud de lo anterior, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital tiene el firme propósito de continuar con el fortaleciendo la gestión de los servidores mediante un proceso de mejora continua en el que se adopten las mejores prácticas y se recojan las lecciones aprendidas.

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer una cultura organizacional de integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento de los servidores a través de estrategias que reflejarán el aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad.

1.1. Objetivos Específicos

- Apropiar los valores éticos en todos los colaboradores de la UAECD con el fin de hacerlo evidente en la práctica diaria de su ejercicio laboral.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural, que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en la UAECD.
- Fortalecer la gestión preventiva de los conflictos de interés que se presenten al interior de la UAECD.

2. ALCANCE

El Plan de Trabajo de la Gestión de Integridad se llevará a cabo durante la vigencia 2024 de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y directrices emitidas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor.

3. RESPONSABLES

3.1 Director y nivel directivo

El MIPG establece que, para la implementación del Código de Integridad, se debe contar con el Liderazgo del Equipo directivo. Es por esta razón que en la Resolución 1298 del 14 de septiembre de 2022, en el cual se adopta el Modelo de Planeación y Gestión y se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.

Asimismo, se establece que el Líder de la Política de Integridad es la Subgerente de Talento Humano y el grupo para la implementación de la Política de Integridad como motor de MIPG, se encuentra conformado por Subgerente de Talento Humano, Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno y Jefe de Oficina Asesora de Planeación y aseguramiento de Procesos.

De la misma forma que con el Programa de transparencia y ética pública, le corresponde al Representante legal y a la Alta Dirección hacer que el Plan de Gestión de Integridad sea un instrumento de gestión, darle contenido estratégico y articularlo con la gestión y los objetivos de la entidad, ejecutarlo y generar los lineamientos para su promoción y divulgación al interior y al exterior de la entidad, así como el seguimiento a las acciones planteadas. Teniendo como una de sus funciones aprobar, actualizar y hacer seguimiento trimestral al código de integridad y a la gestión preventiva

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co

de conflictos de intereses.

La Subgerencia de Talento Humano, deberá liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Gestión de Integridad y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan, con el apoyo de los Gestores de Integridad. Igualmente, cada dependencia debe garantizar que como mínimo haya un gestor e integridad participando del grupo de gestores de la Unidad.

3.2 Gestores de Integridad

Teniendo en cuenta lo contemplado en el artículo 9 del Decreto 118 de 2018 de la Alcaldía de Bogotá y el artículo 4 de la Resolución 1119 de 2018, los Gestores de Integridad tiene como responsabilidades:

- a) Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de gestión de integridad de la UAECD.
- b) Identificar promotores de prácticas de integridad en las dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- c) Promover la participación de los servidores en las actividades programadas desde el Plan de trabajo de Gestión de Integridad
- d) Promover la implementación de estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad.
- e) Formar parte activa de la Red de gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativas que fortalezcan la integridad Distrital.

3.3 Servidores y contratistas de la Unidad

Propender activamente en la construcción de la cultura de integridad de la Unidad, mediante la apropiación de los principios y valores del Código de Integridad y la participación en las actividades previstas en el plan de trabajo 2024.

4. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 190 de 1995 “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.”
- Ley 1437 de 2011: “Por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo”
- Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión”, se adoptan los diferentes componentes para hacer frente a la corrupción.
- Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto Nacional 1499 de 2017: “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co

Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

- Decreto 118 de 2018: "Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"
- Resolución 1120 de 2018 “Por la cual se adopta el Código de Integridad para la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital”
- Ley 2013 de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
- Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Resolución 1687 de 2019 “Por medio de la cual se reglamenta el Equipo de gestores de Integridad de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital”
- Decreto Distrital 189 de 2020: "Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones".
- Decreto Distrital 159 de 2021 “Por medio del cual se modifica y corrige un error formal en el Decreto Distrital 189 de 21 de agosto de 2020”.
- Directiva No. 001 del 3 de marzo de 2021 “Directrices para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción, y/o existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses y protección de identidad del denunciante
- Ley 2094 del 29 de junio de 2021 “Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones”
- Resolución 1053 de 2021 “Por medio de la cual se conforma el Equipo de Gestores de Integridad de la Unidad Administrativa de Catastro Distrital -UAECD”
- Resolución 0191 de 2022 “Por la cual se modifica la Resolución N.1053 del 29 de Octubre de 2021 “Por la cual se conforma el Equipo de Gestores de Integridad de la Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital - UAECD””

5. MARCO GENERAL

La herramienta del código de integridad requiere de su continua implementación con el fin de lograr la adopción y apropiación de los valores institucionales y según los requerimientos de Función Pública esta debe contemplar los siguientes aspectos:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co

autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

5.1 Valores código de integridad

Los valores que hacen parte del código de integridad son comportamientos especiales, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo sentido de lo público.

Respeto: Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Honestidad: La honestidad es aquella virtud característica de actuar con fundamento en la verdad y la justicia, anteponiéndolos a sus intereses personales en pro del interés general.

Diligencia: Cumplir los deberes, funciones y responsabilidades al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Compromiso: Dar lo mejor personal y profesionalmente para alcanzar los objetivos y metas de la Entidad.

Justicia: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



Fuente: Función Pública 2017

En el marco de la construcción participativa de la plataforma estratégica de la Unidad, se aprobó contar con un valor adicional, que se articula con la misión y visión y los nuevos retos del Catastro multipropósito Innovación.

“Innovación

Genero un ambiente habilitador, integrador y facilitador de experiencias creativas e innovadoras desde el punto de vista productivo y social que transformen realidades, para prosperar y competir en el tiempo.”

6. ETAPAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Para la elaboración del Plan de Gestión de Integridad, la Unidad tuvo en cuenta las etapas definidas en el documento “Lineamiento Guía para la Implementación del Código De Integridad en el Distrito Capital”, tal como se muestra a continuación:

- Alistamiento
- Armonización y/o Actualización
- Diagnóstico
- Implementación
- Seguimiento y Evaluación

El desarrollo de cada etapa se formula en el formato propuesto para la elaboración del plan de gestión de la integridad, así:

SUBCOMPONENTE/ ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META/PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN	
				INICIO	FIN
ALISTAMIENTO	Elaboración de Plan de Gestión de Integridad 2023.	Documento con el proyecto del Plan de Gestión de Integridad	Subgerencia de Talento Humano / Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos /	nov-23	dic-23

	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Plan de Gestión de Integridad 2023	Plan de Gestión de Integridad Aprobado	Subgerencia de Talento Humano / Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	dic-23	dic-23
ARMONIZACIÓN	Socializar y divulgar el Plan de Gestión de Integridad 2024	Pieza Comunicativa - Intranet y boletín de comunicaciones- Grupo Yammer	Subgerencia de Talento Humano / Comunicaciones	ene-24	feb-24
IMPLEMENTACIÓN	Gestionar publicación de piezas comunicacionales de los valores institucionales y realizar actividades que generen apropiación del código de integridad	Pieza Comunicativa diseñada y publicada		abr-24	oct-24
	Semana de los valores: Comprende actividades de integración orientadas al fortalecimiento de la apropiación del Código de Integridad y Conflicto de intereses		Subgerencia de Talento Humano, Gestores de Integridad y Comunicaciones	sep-24	sep-24
	Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público			sep-24	sep-24

DIAGNOSTICO	Realizar Encuesta Percepción de Integridad	Resultados de Encuesta	Subgerencia de Talento Humano	oct-24	nov-24
	Analizar resultados de la Encuesta	Informe de resultados	Subgerencia de Talento Humano	nov-24	nov-24
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Ejecutar el plan de trabajo de integridad	Evidencias de las actividades desarrolladas según Plan de Trabajo, (Actas, planillas de asistencia, fotos, etc.)	Subgerencia de Talento Humano- Gestores de Integridad	ene-24	dic-24
	Aplicación herramientas de evaluación	Herramientas aplicadas	Subgerencia de Talento Humano y Gestores de Integridad	nov-24	dic-24
	Elaboración Informe de resultados de las acciones realizadas en el marco del Plan de Gestión de Integridad	Informe resultado de aplicación de las herramientas	Subgerencia de Talento Humano- Gestores de Integridad	nov-24	dic-24

7. PRESUPUESTO

La implementación del Plan de Gestión de Integridad 2023, se apalanca con aliados estratégicos como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Departamento Administrativo de la Función Pública y Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Adicionalmente se adelantan actividades con el apoyo del plan de bienestar y el plan institucional de capacitación de la UAECD.

8. DIAGNÓSTICO


Atendiendo a lo descrito en el Documento CONPES 07, “*la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 guarda directa relación con la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción (Documento CONPES No. 01 de 2019) y con la Política Pública Distrital de Servicio al Ciudadano (Documento CONPES No. 03 de 2019). Las tres convergen en acciones encaminadas a fortalecer las capacidades institucionales de las entidades y organismos distritales para suministrar servicios dignos, efectivos, de calidad, oportunos, cálidos y confiables a la ciudadanía, en concordancia con los principios de transparencia y prevención y lucha contra la corrupción, lo que requiere contar con un talento humano que posea altas calidades éticas y técnicas para generar valor público y mejorar los niveles de confianza de la ciudadanía en sus organizaciones públicas*”. Por tanto, para tener de punto de partida para la elaboración del plan de integridad de 2024 se observan el autodiagnóstico de gestión del código de integridad de MIPG del Departamento Administrativo de Función Pública, las actividades y la prueba de percepción realizadas en

la vigencia 2023. Teniendo en cuenta lo anterior, como principales recomendaciones realizadas y que deben ser incluidas en el plan de gestión de integridad del 2023 son:

- Realizar actividades de divulgación y apropiación del código de integridad, resaltando la importancia de los valores en el cumplimiento de las funciones.
- Liderazgo activo por parte del equipo directivo en el manejo del tema y compromiso en la participación de las actividades

8.1 Autodiagnóstico De Gestión Del Código De Integridad - MIPG

Se presenta el autodiagnóstico de gestión del código de integridad tomado como base del Departamento Administrativo de Función Pública para el modelo integrado de planeación y gestión - MIPG

						
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital				99,5		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	99,2	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	100,0	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	100	
				Diagnostica a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	100	
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	100	
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	100	

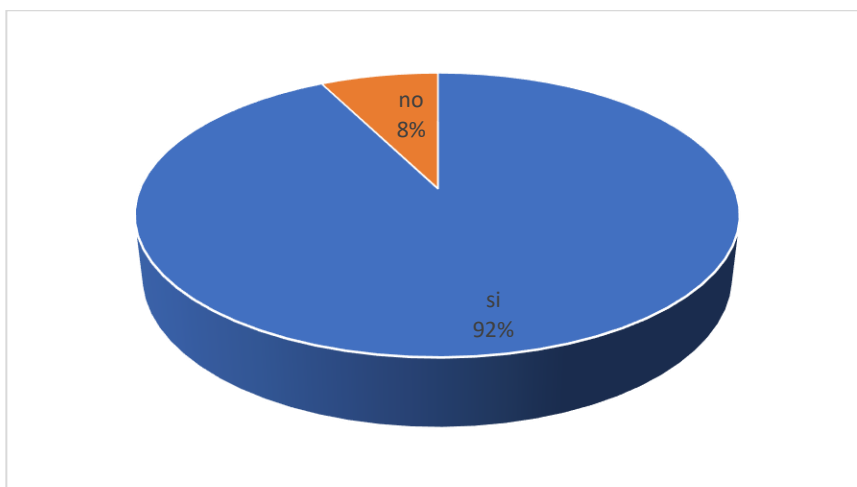
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	100,0	Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	100	
			Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	100	
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	98,3	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	
			Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.	100	
			Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	90	Integridad no cuenta con recursos propios, para las actividades se busca que sean a costo cero, Para el caso de requerir se gestiona en articulación con recursos del plan de bienestar o en su defecto con aportes propios de los gestores
			Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	

				Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	100	
				Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	100	
Promoción de la gestión del Código de Integridad	100,0	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	100,0	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	100	
				Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	100	
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	100	
				Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	100	
				Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el	100	

				proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.		
				Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	100	
		Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	100,0	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración:	100	
				1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio		
				Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	100	

8.2 Resultados Del Test De Percepción De Integridad Y Apropiación De Valores– Resultados

Se realizó mediante la plataforma digital Microsoft Forms, contó con la participación de 333 servidores de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, la encuesta está compuesta por 15 preguntas que buscan conocer las actitudes y pensamientos de los servidores referente a la Integridad.

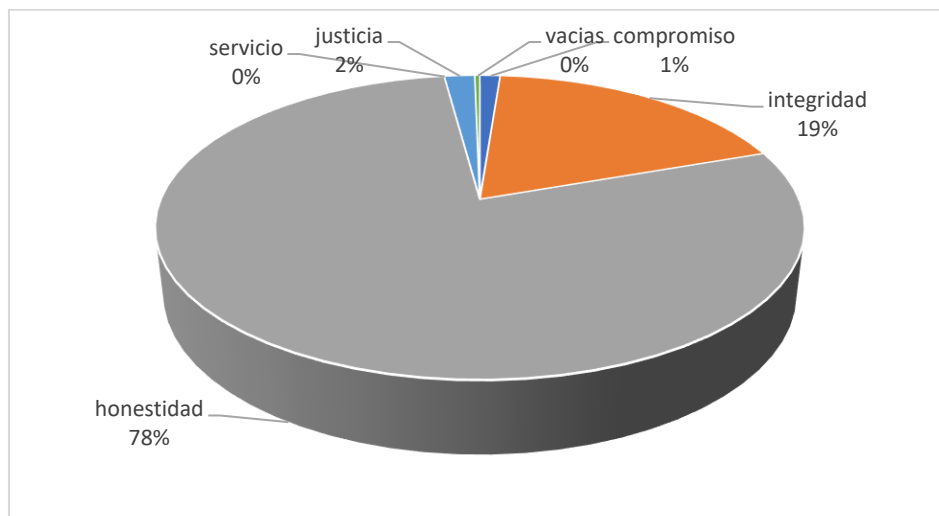


Los servidores manifiestan en un 92% que conocen cuales son los valores adoptados en la Unidad, sin

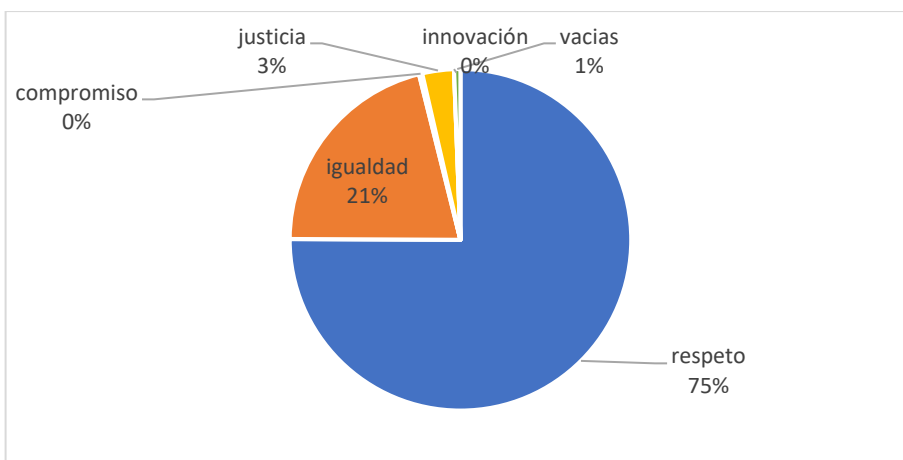
embargo, se puede observar que un 8% de los servidores manifiesta no conocerlos, los cuales están vinculados en carrera administrativa y contratistas, en el momento de seleccionar los valores del código de integridad pocos servidores tuvieron error en la respuesta.



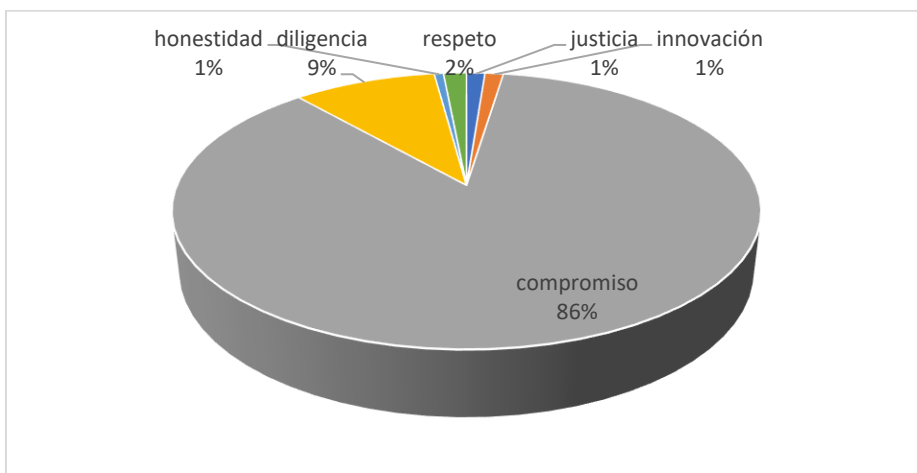
Para conocer si identifican los valores se dio la opción de seleccionar entre varias opciones donde una era la correcta, la cual fue seleccionada por el 94% de los servidores, observándose que es necesario continuar trabajando para que el 6% de los encuestados que no tienen totalmente apropiado el código de integridad lo puedan apropiar.



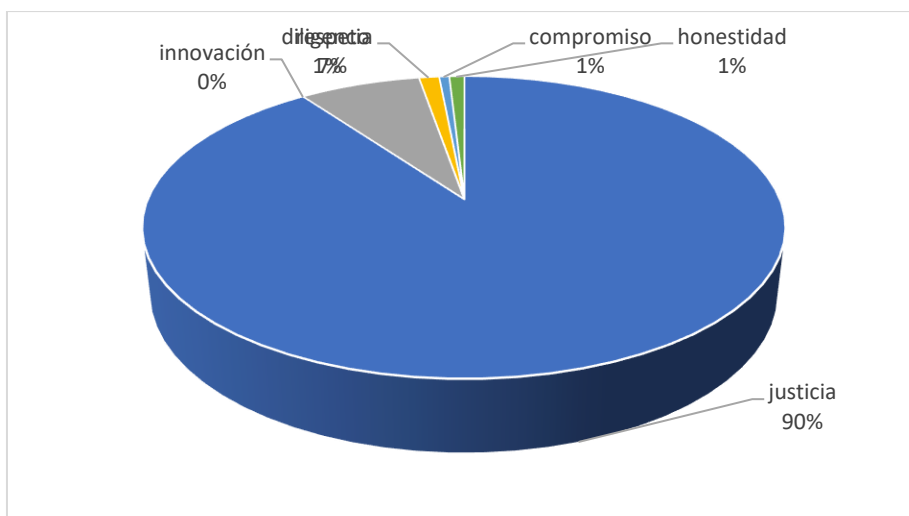
Al momento de identificar el significado del valor de la Honestidad en el código de integridad el 78% de los servidores respondieron correctamente, aunque también se notó confusión y dificultad en el 22% que seleccionaron erróneamente la respuesta, principalmente al confundir el termino con integridad.



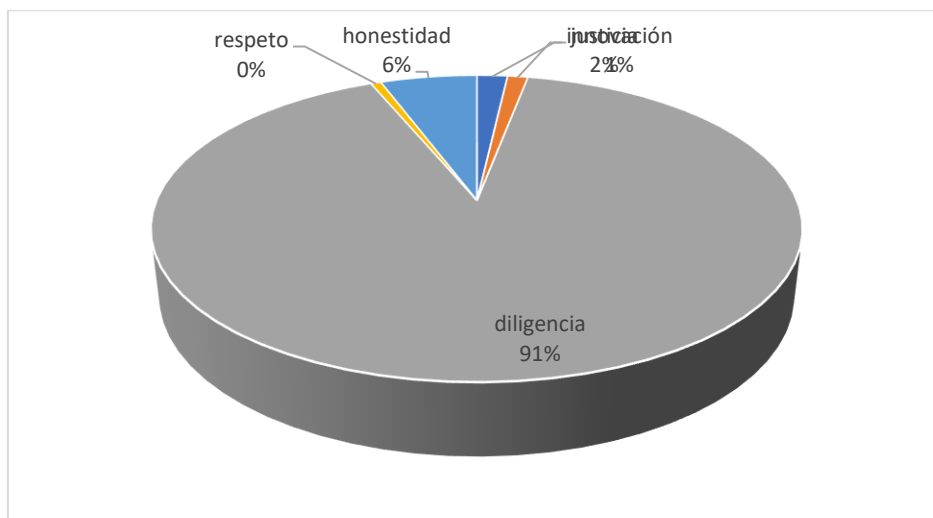
El significado del valor del respeto es identificado claramente por el 72% de los encuestados, EL 24% selecciono la igualdad, y el 3% la justicia. Este valor debe continuar reforzándose y haciendo énfasis ya que es la base para facilitar la convivencia con los demás actores que se articulan interna y externamente en la entidad.



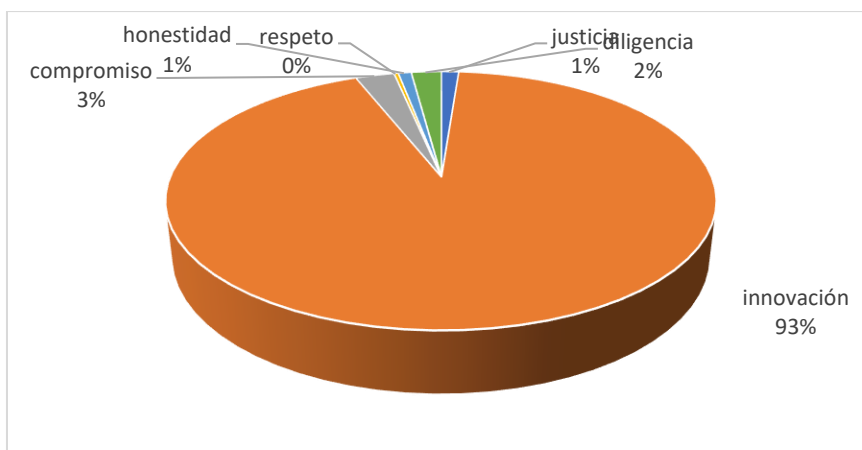
Teniendo en cuenta los resultados de la gráfica anterior, se puede deducir que los servidores en general conocen la definición del valor del compromiso (86%), sin embargo, se presenta dudas y confusiones que se deben continuar trabajando, principalmente con el término diligencia.



El 90% de los servidores identifica claramente el valor de la justicia, algunos servidores presentan confusión de la definición con términos como el respeto, compromiso, diligencia y honestidad.



La definición de diligencia es clara para el 91% de los servidores, sin embargo, algunos (6%) tienen dudas con el valor de la honestidad, se resalta que es donde los servidores que se equivocan tienen una confusión más marcada hacia otro valor.



La innovación es reconocida en su definición por el 93% de los servidores, siendo el significado de un valor reconocido y apropiado, por lo que es considerado fundamental para los servidores, sin embargo el 7% de los servidores presenta confusión con términos como respeto, compromiso, diligencia y honestidad.

■ Totalmente de acuerdo
 ■ De acuerdo
 ■ En desacuerdo
 ■ Totalmente en desacuerdo



Al momento de mostrar situaciones donde se deben identificar si se está de acuerdo o no frente a cada una de estas, alineados a los valores del código de integridad del servidor público, presentan que en la práctica los servidores saben cuál es el comportamiento por seguir, sin ninguna dificultad, por lo cual se demuestra un apropiamiento de los valores y uso en el ejercicio de sus actividades funciones.

En virtud de los resultados obtenidos en la encuesta, se puede evidenciar que, en aumentado la cantidad de personas que resuelven la encuesta, 67% de los que respondieron el test manifestaron haber participado en actividades y asignando una calificación de 4,12 en promedio a la implementación de actividades para la apropiación del código de integridad. Las personas participantes han identifican la apropiación de valores, se observa una mayor participación en los servidores de carrera administrativa, observándose gran diferencia con la participación de servidores de libre nombramiento y remoción y personas con contratos de prestación de servicios. Las áreas de apoyo o soporte son las que más interés en responder la encuesta presentándose una baja participación tanto en las dependencias misionales como en la dirección. También manifiestan que es importante un compromiso evidente de parte del equipo directivo con el tema, y que permitan generar los espacios para que los servidores puedan vincularse a las actividades y participar de tal manera que puedan apropiarse con mayor facilidad el tema.

Aunque la mayoría de los servidores manifiesta conocer el código de integridad, presentan algunas fallas en conceptos, por lo cual se considera necesario:

Continuar con las actividades de divulgación, aprovechando los medios y herramientas que cuenta la entidad para transmitir mensajes de los valores, que los mensajes permanezcan más tiempo. (mensajes en las pantallas por más tiempo, charlas del tema, actividades lúdicas, actividades presenciales)

Involucrar a la alta dirección en los eventos y que ellos promuevan el código de integridad al interior de las dependencias, además que generen los espacios en cada dependencia para que incentiven y/u obliguen a los servidores a apropiarse del tema.

9. INDICADOR

El plan de gestión de integridad para el 2024, tiene como indicador:

$$\text{Indicador Plan de gestión de integridad} = \frac{\text{Número de actividades Ejecutadas}}{\text{Número de actividades Planteadas}}$$

Para la vigencia 2024, el indicador del plan de gestión de integridad queda de la siguiente manera:

$$\text{Indicador Plan de gestión de integridad} = \frac{12}{12} = 100\%$$

Por tanto, para la vigencia 2024, el cumplimiento trimestral del indicador se realizará así:

	Cantida d Total de Activid ades Año 2024	Cantidad de actividades programada s I Trimestre 2024	Porcentaje de avance programad o I Trimestre 2024	Cantidad de actividades programada s II Trimestre 2024 (acumuladas)	Porcentaje de avance programad o II Trimestre 2024	Cantidad de actividades proyectadas III Trimestre 2024 (acumuladas)	Porcentaje de avance programad o III Trimestre 2024	Cantidad de actividades proyectadas IV Trimestre 2024 (acumuladas)	Porcentaje de avance programad o IV Trimestre 2024
Plan de Integridad	12	3	25%	6	50%	8	67%	12	100%

10. PLAN DE TRABAJO GESTIÓN DE INTEGRIDAD VIGENCIA 2024

El Plan de Trabajo para la vigencia 2024 comprende las siguientes actividades orientadas a la Cultura de Integridad, fortalecimiento y apropiación del Código de Integridad del Servicio público en la Unidad:

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
PLAN DE TRABAJO GESTIÓN DE INTEGRIDAD VIGENCIA 2024**

No.	ACTIVIDADES PROPUESTAS	RESPONSABLES	META	OBJETIVO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1.	Participación en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, a través de la Gestión de Integridad																		
1.1	Participar en la formulación del Programa de Transparencia y Ética Pública, conforme con los lineamientos de la Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos.	Gestores de Integridad (Liderado por la OAPAP)	1 participación en la formulación conforme con el lineamiento de la OAPAP	Contribuir en la lucha contra la corrupción que desarrollará la UAECD durante el año 2022, para promover la cultura de la legalidad, la no tolerancia a la corrupción y el deseo institucional hacia el servicio público de excelencia hacia el ciudadano.	1/10/2024	31/12/2024													
1.2	Reportar el avance en la ejecución del Plan de Trabajo de la Gestión de Integridad vigencia 2024	Gestores de Integridad	3 informes de avances de ejecución del plan		Mayo Septiembre Diciembre														
1.3	Publicar el Plan de Gestión de Integridad 2024 en la intranet y en el sitio web.	Subgerencia de Talento Humano	1 publicación del plan de gestión de integridad		1/01/2024	15/02/2024													
2.	Campaña "Somos Catastro Somos Integridad"																		
2.1	Gestionar publicación de piezas comunicacionales de los valores institucionales	Subgerencia de Talento Humano, Gestores de	3 publicaciones de piezas de los valores institucionales	Apropiar los valores del servicio público y fortalecimiento de la cultura de integridad	1/03/2024	30/09/2024													



UAECD
Catastro Bogotá



11. SENSIBILIZACIÓN Y DIVULGACIÓN 2024

Corresponde a la Subgerencia de Talento Humano, en coordinación con el equipo de Comunicaciones, divulgar y sensibilizar a los servidores, a través de la publicación del Plan de Trabajo Gestión de Integridad 2024 en la intranet y en la página web.

12. APROBACIÓN PLAN DE TRABAJO GESTIÓN DE INTEGRIDAD - 2024

El Plan de Trabajo Gestión de Integridad 2024 fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

El presente documento técnico hace parte integral de la Resolución mediante la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2024 de la UAECD.