

CODIGO Y NOMBRE DEL PROYECTO:	965 Movilidad transparente y contra la corrupción
DEPENDENCIA:	Oficina de Control Interno Oficina Asesora de Planeación Subsecretaría de Gestión Corporativa
SUBSECRETARIA RESPONSABLE:	Subsecretaría de Gestión Corporativa
ORDENADOR DEL GASTO:	Nasy Jennifer Ruiz G.

No.	PLAN DE DESARROLLO BOGOTÁ HUMANA				COMPONENTE PMM	PLAN ESTRATÉGICO SDM		META PROYECTO ASOCIADA	NOMBRE DEL INDICADOR	ACTIVIDADES ASOCIADAS A CADA META DEL PROYECTO	VALOR PROGRAMADO/ VALOR EJECUTADO	VARIABLES DEL INDICADOR	SEGUIMIENTO PLAN OPERATIVO ANUAL - POA												EVALUACION DE LA META PROYECTO	
	EJE	PROGRAMA	PROYECTO PRIORITARIO	META POD		COMPONENTE ASOCIADO MISIÓN / VISIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO SDM						VIGENCIA_2016_													
													Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		% de Avance de Ejecución
2		222 Fortalecimiento de la capacidad institucional para identificar, prevenir y resolver problemas ciudadanos y de la legalidad en el marco de una política distrital de transparencia y lucha contra la corrupción y en concordancia con el estatuto de probidad	438 Implementar en 85 entidades (44 de las cuales son hospitales y 20 localidades) siete herramientas de identificación, análisis y valoración de riesgos de gestión y anticorrupción al interior de la entidad de los servidores y contratistas de la SDM	Componente Institucional	5. Recurso humano altamente calificado para prestar un excelente servicio	8. Gestionar estrategias de desarrollo humano, que permitan contar con el personal calificado y orientado al logro de la misión y visión de la SDM	Riesgos Anticorrupción	Organizar la logística, difusión y control de asistencia para desarrollar el tema	Denominador (Variable 1 de la Hoja de Vida de Indicador)	Capacitación en identificación, análisis y valoración de riesgos de gestión y de corrupción realizada a los funcionarios de la SDM	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	En cumplimiento del compromiso que tiene la SDM frente al fortalecimiento de la cultura de probidad, se realizan actividades enfocadas a todos sus servidores públicos con el ánimo de ejercer un control efectivo en la entidad. Para ello, se contrató la formación en Gestión de Riesgos con la firma CONSULTORES & AUDITORES EN GESTIÓN SAS, donde se fortalecen las competencias para la identificación de los posibles riesgos y la construcción de la matriz de riesgos de corrupción.  Es importante resaltar que en el ejercicio del control efectivo, se implementó un Plan de Auditorías que permite evidenciar las posibles acciones de mejora a establecer en el proceso de la entidad y que contribuyen al mejoramiento continuo en la prestación de los servicios de la Secretaría Distrital de Movilidad.  En el primer trimestre del 2016, se adelantó la gestión para la consecución de una entidad u organización para dictar una capacitación en GESTIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN, de acuerdo a la nueva metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República. Este proceso está en desarrollo, toda vez que los lineamientos para la definición de esta contratación esta sujeta a las decisiones que tome la Subsecretaría de Gestión Corporativa.
									Numerador (Variable 2 de la Hoja de Vida de Indicador)	N.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
									% de Cumplimiento del periodo reportado = Numerador / Denominador (campo informativo-No se modifica)		100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
4		223 Bogotá promueve el control social para el cuidado de lo público y la articula al control preventivo	440 Implementar 32 procesos (por sector y localidad) de control social y de veeduría especializada en movilidad, salud, educación, cultura, ambiente, hábitat, gobiernos locales, integración social, discapacidad, economía popular, productividad y competitividad, recolección de basuras, servicios públicos, seguridad y convivencia ciudadana, mujer, infancia, adolescencia, juventud y adulto mayor	Componente Institucional	8. Gestionar estrategias de desarrollo humano, que permitan contar con el personal calificado y orientado al logro de la misión y visión de la SDM	Ejecución de auditorías especiales	Realizar 10 Auditorías y/o evaluaciones independientes a procesos o temas de impacto en la SDM	Denominador (Variable 1 de la Hoja de Vida de Indicador)	Número de Auditorías y/o evaluaciones especiales programadas para procesos o temas de impacto	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	10	Durante la ejecución del plan de desarrollo Bogotá Humana, la Oficina de Control Interno realizó un total de 36 auditorías especiales, así: 2014 dieciséis (16), 2015 diez (10) y 2016 diez (10), como resultado de las mismas se formularon 162 hallazgos entre no conformidades y observaciones como oportunidades de mejora. A partir de esto, los responsables de los procesos aplican correcciones y formulan acciones correctivas en planes de mejoramiento.  Posteriormente la OCI a través de seguimientos evalúa la eficacia y efectividad de dichas acciones de mejora y realiza recomendaciones de cierre, reformulación o reprogramación, según corresponda. Esta dinámica ha permitido a los procesos identificar y/o ajustar riesgos y controles en pro de la mejora continua.		
								Numerador (Variable 2 de la Hoja de Vida de Indicador)	Número de Auditorías y/o evaluaciones especiales efectuadas	0	0	1	2	2	0	0	0	1	1	2	0	1				
								% de Cumplimiento del periodo reportado = Numerador / Denominador (campo informativo-No se modifica)		#DIV/0!	#DIV/0!	100,00%	200,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	200,00%	0,00%	#DIV/0!	100,00%				
7		223 Bogotá promueve el control social para el cuidado de lo público y la articula al control preventivo	440 Implementar 32 procesos (por sector y localidad) de control social y de veeduría especializada en movilidad, salud, educación, cultura, ambiente, hábitat, gobiernos locales, integración social, discapacidad, economía popular, productividad y competitividad, recolección de basuras, servicios públicos, seguridad y convivencia ciudadana, mujer, infancia, adolescencia, juventud y adulto mayor	Componente Institucional	8. Gestionar estrategias de desarrollo humano, que permitan contar con el personal calificado y orientado al logro de la misión y visión de la SDM	Rendición de cuentas	Organizar la logística, difusión y control de asistencia para desarrollar el tema articulado con los lineamientos impartidos por la Veeduría Distrital	Denominador (Variable 1 de la Hoja de Vida de Indicador)	Total de actividades de socialización sobre la rendición de la cuenta anual programadas	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0	1,00	Para el establecimiento de los procesos de control social se articularon esfuerzos con la Veeduría Distrital para concertar los términos de la rendición de la cuenta anual movilidad. A través de convenio con COMPENSAR, se elaboraron Cartillas (Virtuales e Impresas) donde se detalla el contenido de la norma ISO9001/18901 y se exponen temas de control social desde la movilidad. Adicionalmente se difundieron piezas publicitarias suministradas por la Veeduría enfocadas a sensibilizar a los servidores públicos en temas sociales y se entregaron 10.000 plegables a la comunidad con cifras de gestión a través de la Dirección de Servicio al Ciudadano. Se adelantó contrato con COMPENSAR, con el fin de adelantar la elaboración de un producto de rendición de cuentas para la vigencia 2015.  Al cierre de marzo 2016 se está por determinar si los procesos que se encuentran programados en el PAA van a ser ejecutados por la nueva administración o si van a cambiar de acuerdo a las nuevas políticas. Se está a la espera de estas aprobaciones por parte de la Subsecretaría de Gestión Corporativa.			
								Numerador (Variable 2 de la Hoja de Vida de Indicador)	Numero de actividades de socialización sobre la rendición de la cuenta anual ejecutadas	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0					
								% de Cumplimiento del periodo reportado = Numerador / Denominador (campo informativo-No se modifica)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	100,00%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	100,00%				
1	03 Una Bogotá que defiende y fortalece lo público	26 Transparencia, probidad, lucha contra la corrupción y control social efectivo e incluyente	478 Implementar en 85 entidades (44 de las cuales son hospitales y 20 localidades) siete herramientas de transparencia, probidad y cultura ciudadana y de la legalidad en el marco de una política distrital de transparencia y lucha contra la corrupción y en concordancia con el estatuto anticorrupción	Componente Institucional	8. Gestionar estrategias de desarrollo humano, que permitan contar con el personal calificado y orientado al logro de la misión y visión de la SDM	Estrategia TEP	Adelantar las acciones pertinentes para promover en la SDM la cultura de la legalidad, ética, probidad y transparencia	Denominador (Variable 1 de la Hoja de Vida de Indicador)	Actividades de capacitación programadas	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	Con fundamento en los conceptos de la Ley 1874 de 2011, se han desarrollado diferentes estrategias para promover acciones de transparencia y evitar actos de corrupción al interior de la Entidad, de igual forma en concurrencia con el PREMI y la postulación de la estrategia "PASESE DE HONESTO", la Secretaría Distrital de Movilidad ha ejecutado una serie de acciones tendientes al fortalecimiento de la cultura interna alrededor de los valores y principios del código de ética de la Entidad. Se tuvo como pieza de promoción de los valores y principios el personaje VP. La Oficina Asesora de Comunicación en el 2014, realizó una pieza publicitaria en contra de la corrupción. La Oficina Asesora de Planeación adelantó varias jornadas de socialización sobre el código de ética a los servidores públicos de la Entidad. En desarrollo de la estrategia pasese de honesto, en el 2014, se hizo el lanzamiento a través de concurso interno de ringletes, en donde se evidenciara de forma creativa e innovadora los valores y principios de la institución, se contó con jurado externo y con la colaboración de (compensar) se determinaron tres ganadores. Finalizando el 2014 se hicieron talleres de socialización y sensibilización de los valores y principios de la entidad por la fundación Anita, utilizando la metodología de SUBAS TA DE VALORES. En el 2015, se realizó una campaña de sensibilización de los valores y principios del código de ética de la SDM, desde el mes de abril a través de convenio con la Veeduría Distrital y la SDM, se adelantó una campaña de sensibilización sobre la transparencia, la probidad y actos de no corrupción a todos los servidores públicos de la SDM. Mayo fue determinado como el mes TEP y su último día como DIA-TEP con el fin de incentivar a los servidores de la SDM su participación en la construcción de una cultura de transparencia, ética y probidad al interior de la Entidad, pero enfocado a su entorno laboral, con estas actividades se logra cumplir con las fases establecidas en el PREMI: <b>MEJORES PRACTICAS</b> <b>GERENTE PUBLICO COMPROMETIDO</b> <b>SERVIDOR PUBLICO LIDER</b> La actividad conto con la participación activa de los servidores públicos. La Veeduría Distrital dictó 4 talleres a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad, los cuales estuvieron enfocados en la cultura ciudadana y control social. Se firmó contrato de adición para con la ETB, a cargo de la Oficina de Comunicaciones con el cual se inicia a hacer transmisión y difusión del plan de medios acordados en alianza estratégica con la Veeduría, esta difusión es de contenido con programas audiovisuales y radiales, realizados y producidos por la veeduría con temas de ética, transparencia y corrupción que van dirigidos a funcionarios y ciudadanía en general.  En el primer trimestre del 2016, se trabajó en la proyección de los temas de ética y probidad para ser desarrollados durante esta vigencia, entre ellos: la revisión del Código de Ética y las actividades para sensibilizar a los servidores públicos en temas de transparencia, ética y probidad.  Durante el segundo trimestre del 2016, la Oficina de Planeación acompañó a la Subsecretaría de Gestión Corporativa en temas como la formulación del Plan de Acción de Ética para esta vigencia, de forma conjunta se realizó taller con el grupo de gestores de ETB en el proceso de transmisión con la ETB y el cumplimiento de la Ley 1874 de 2011, se realizaron diferentes estrategias para promover acciones de transparencia y evitar actos de corrupción al interior de la Entidad, de igual forma en concurrencia con el PREMI y la postulación de la estrategia "PASESE DE HONESTO", la Secretaría Distrital de Movilidad ha ejecutado una serie de acciones tendientes al fortalecimiento de la cultura interna alrededor de los valores y principios del Código de Ética de la Entidad. Se estableció el mes TEP con el fin de incentivar a los servidores de la SDM su participación en la construcción de una cultura de transparencia, ética y probidad. De otra parte se realizó una campaña de sensibilización de los valores y principios del código de ética de la SDM y a través de convenio con la Veeduría Distrital se adelantó una campaña de sensibilización sobre la transparencia y la probidad. Se tuvo como pieza de promoción de los valores y principios el personaje VP. A estas actividades se suman concursos y actividades lúdicas para que los servidores de la SDM identifiquen y apropien los valores de la entidad y fortalezcan. En desarrollo de la estrategia pasese de honesto, en el 2014, se hizo el lanzamiento a través de concurso interno de ringletes, en donde se evidenciara de forma creativa e innovadora los valores y principios de la institución, se contó con jurado externo y con la colaboración de COMPENSAR. También se hicieron talleres de socialización y sensibilización de los valores y principios de la entidad por la fundación Anita, utilizando la metodología de SUBAS TA DE VALORES. Mayo de 2015 fue determinado como el mes TEP y su último día como DIA-TEP con el fin de incentivar a los servidores de la SDM su participación en la construcción de una cultura de transparencia, ética y probidad al interior de la Entidad, pero enfocado a su entorno laboral, con estas actividades se logra cumplir con las fases establecidas en el PREMI: MEJORES PRACTICAS - GERENTE PUBLICO COMPROMETIDO - SERVIDOR PUBLICO LIDER. La actividad conto con la participación activa de los servidores públicos. La Veeduría Distrital dictó talleres a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad, los cuales estuvieron enfocados en la cultura ciudadana y control social. Se firmó contrato de adición con la ETB, con el cual se inicia a hacer transmisión y difusión del plan de medios acordados en alianza estratégica con la Veeduría. Esta difusión es a través de medios audiovisuales y radiales, realizados y producidos por la Veeduría Distrital con temas de ética, transparencia y corrupción que van dirigidos a funcionarios y ciudadanía en general. Se contó con una divulgación exitosa de las actividades de Transparencia, Ética y Probidad dispuesta para el alcance de los 1500 servidores de la entidad.		
								Numerador (Variable 2 de la Hoja de Vida de Indicador)	Actividades de capacitación realizadas	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
								% de Cumplimiento del periodo reportado = Numerador / Denominador (campo informativo-No se modifica)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	100,00%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	100,00%				
								Denominador (Variable 1 de la Hoja de Vida de Indicador)	Número de personas sensibilizadas en cultura ciudadana y de la legalidad	0	0	0	0	1387	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
								Numerador (Variable 2 de la Hoja de Vida de Indicador)	N.A.	0	0	0	0	1387	0	0	0	0	0	0	0	0				