



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD TMSA 2024

#### 1. INTRODUCCIÓN

Para la construcción del Plan, se tuvo en cuenta lo citado en la normatividad vigente, la Política de Integridad y los criterios establecidos en el Código de Integridad.

La integridad es considerada parte de los motores del Modelo Integrado de Gestión– MIPG. Por ende, se enfoca en realizar una significación cómoda de aprender, de interiorizar y de ejecutar en la entidad, para contextualizar a todos los servidores públicos y contratistas de TRANSMILENIO S. A.

En este sentido, se busca que el instrumento contenga una serie de información clara, en obediencia de algunas normas, con el objetivo ejecutar y socializar al interior de la entidad, las principales están enfocadas en promover una cultura de integridad, logrando interiorizar a los servidores públicos y contratistas respecto a la transparencia y el rechazo a la corrupción y posibles conflictos de interés, impulsando la apropiación del Código de Integridad, por medio de acciones de formación y sensibilización, generando una íntegra cultura organizacional orientada a comportamientos deseados, con el fin de garantizar la confianza en el desempeño laboral.

Por lo anterior, se indica que este documento sirve de herramienta para que oriente, de una manera practica y amigable, al buscar los procesos que lo componen, de acuerdo con las disposiciones normativas, pero todos encaminados al fortalecimiento de una cultura organizacional de transparencia, ética y de probidad que permita hacer frente al fenómeno de la corrupción y demás prácticas indebidas que puedan incurrir negativamente ante la percepción de entidad.



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



### 2. MARCO NORMATIVO

Ley 1437 de 2011, “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo” Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.

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 pública”.

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

Decreto Distrital 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”.

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”.

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".



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

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.”

Circular externa 020 del 9 de julio de 2021, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Lineamientos para la Implementación del Módulo de Declaración de Conflicto de Intereses del SIDEAP.



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### 3. OBJETIVO

Promover una cultura de integridad, logrando interiorizar a los servidores públicos y contratistas de TRANSMILENIO S.A. respecto a la transparencia y el rechazo a la corrupción y posibles conflictos de interés, impulsando la apropiación del Código de Integridad, por medio de acciones de formación y sensibilización, generando una íntegra cultura organizacional orientada a comportamientos deseados

#### 3.1. Alcance

Con el plan anual de gestión de integridad se busca apropiar a todos los servidores públicos y contratistas de TRANSMILENIO S.A. Generando un en ejercicio de funciones que reflejen los principios, valores y comportamientos relacionados con la integridad. Las etapas que comprende este plan de integridad son: alistamiento, armonización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación.



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



### 4. EQUIPO TÉCNICO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En cumplimiento a lo establecido en Decreto 118 de 2018 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y de la resolución No 216 de 2022 “Por medio de la cual se conforma el equipo de Gestores de Integridad de TRANSMILENIO S.A. 2022-2023 GESTORES DE MARCA”

Que el Manual operativo del MIPG en su numeral 1.2.2 Política de Integridad, señala que el propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Que teniendo en cuenta lo anterior, la preocupación por mejorar el comportamiento ético y la gestión íntegra en el servicio público como mecanismo para la lucha contra la corrupción, ha resaltado la importancia de trabajar por reforzar las capacidades del aparato institucional y de los servidores públicos en materia de integridad como medidas preventivas.

En este sentido, la entidad tiene como propósito impulsar procesos internos que conlleven la promoción y aplicación del Código de Integridad. Por lo que cada dos años se surte el proceso de selección y designación de los Gestores Éticos de la Entidad, y en este sentido, el 5 de abril de 2022 se convocó por la intranet la postulación de los “Gestores de Marca” logrando una participación voluntaria de 27 trabajadores. Que, entre el 30 de abril y 4 de mayo de 2022 se realizó la verificación por parte de la Dirección Corporativa del perfil establecido por el artículo 8 del Decreto 118 de 2018 para ser Gestor/a de Integridad y a través de la intranet se realizó el proceso de validación de los postulados por parte de sus compañeros de trabajo.



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### 4.1. Gestores De Integridad

En la Resolución 216 de 2019, donde se contempla como se debe conformar y actualizar el grupo de gestores de la entidad, también se establece el perfil que deben tener las personas que se postulen a este rol, entre ellos:

El equipo de Gestores de Integridad actuará como promotores y gestores activos en la implementación del Plan de Trabajo de Gestión de Integridad establecido anualmente, movilizándolo a otros en torno de configurar un cambio en la cultura organizacional de TRANSMILENIO S.A.

Conformar un equipo denominado internamente “Aliados Internos de la Gestión de Marca”, que apoyará a los Gestores de Integridad de manera constante, con el fin de fortalecer el diseño y la ejecución del plan establecido, brindar mayor cobertura en el desarrollo de las estrategias de socialización y apropiación del Código de Integridad, y movilizar mayor porcentaje de colaboradores en cada una de las acciones definidas, acorde con las indicaciones establecidas en el Decreto Distrital 489 de 2009 Decreto 118 de 2018.

En la entidad un gestor de marca es: Alguien que inspira y transmite orgullo por nuestra marca, un anfitrión por excelencia de TRANSMILENIO S.A. Un líder que promueve los valores de nuestra organización, alguien para quien servir es su estilo de vida.

El equipo de Gestores de Integridad actuará como promotor y gestor activo en la implementación del Plan de Trabajo de Gestión de Integridad establecido anualmente, movilizándolo a otros en torno de configurar un cambio en la cultura organizacional de TRANSMILENIO S.A., tendrá las siguientes funciones:

- Promover con orgullo en todos los escenarios la marca TRANSMILENIO S.A. representando con dignidad al servidor público.



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

- Identificar e impulsar el reconocimiento de los servidores públicos de la Entidad que por su desempeño, logros, comportamientos y actitudes promueven los valores de la organización.
- Ser el anfitrión por excelencia en la organización, brindando apoyo y acompañamiento a los colaboradores que se vinculan a TRANSMILENIO S.A., propiciando el relacionamiento, la colaboración y la sana convivencia con los compañeros de trabajo.
- Propiciar el conocimiento y apropiación del Código de Integridad y por ende los valores de nuestra casa: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia; a través de la construcción, ejecución y acompañamiento de actividades creativas, participativas, lúdicas y pedagógicas a los servidores públicos de la Entidad.
- Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
- Actitud de servicio.
- Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.
- Capacidad de liderazgo.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Competencia para comunicarse con los demás.
- Aptitud para trabajar en equipo.
- Capacidad organizativa y ejecutiva.
- Interés en el tema de Integridad.
- Interés por capacitarse en el tema.
- Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

De la misma manera, tendrán las siguientes responsabilidades:

- Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en su respectiva entidad.
- Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. o por la entidad.
- Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en sus entidades.
- Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad distrital, más allá de las particularidades de cada entidad.
- Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad del Distrito en su respectiva entidad.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del Distrito.
- Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.
- 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.





## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### 5. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

En la entidad el Código de Integridad es la visualización de los valores y principios éticos enmarcados en las disposiciones del Decreto 118 de 2018 donde los servidores públicos y contratistas, en el cumplimiento de sus funciones, deberes y derechos, están orientándose a desarrollar su labor con apego a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias.

Es de anotar que los valores y principios del código de integridad se diseñaron de manera participativa mediante un laboratorio creativo junto con el equipo de gestores de marca, dando como resultado la selección de siete (6) valores para la entidad.

Algunas de las instrucciones para leer el Código de Integridad: Navega las páginas con curiosidad, léelo en cualquier orden, a cualquier hora, cualquier día, en el lugar que prefieras, con tus colegas, familia, amigos, mascotas o solo contigo.

#### 5.1. Honestidad:

- En la casa TransMi digo siempre la verdad, reconozco mis errores.
- Pregunto cuando no sé.
- Si la información es pública, facilito el acceso a ella.
- ¡Denuncio!
- Promuevo la participación ciudadana en decisiones.
- Evito favoritismos y preferencias.
- No acepto sobornos.
- Ningún recurso público es para mí provecho personal.
- No me llevo lo que no es mío.
- Cuido la información a mi cargo.



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### 5.2. Diligencia:

- En la casa TransMi cuido los recursos.
- Cumpló con los tiempos.
- Aseguro la calidad.
- Demuestro interés en mi trabajo.
- No dejo las cosas para otro día.
- Soy proactivo.
- No le saco el cuerpo al trabajo.

### 5.3. Justicia:

- En la casa TransMi me informo primero, actúo después.
- Protejo los derechos de todos.
- Uso el diálogo y el consenso para decidir.
- No dejo que mis emociones y percepciones decidan por mí.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

### 5.4. Compromiso:

- En la casa TransMi le meto la ficha a mi trabajo.
- Me pongo en los zapatos del otro.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesita de mi guía.
- Actitud positiva.
- Le pongo ganas.
- Mi trabajo le aporta a la sociedad.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### 5.5. Respeto:

- En la casa TransMi soy amable todos los días, con todos.
- Mi disposición a escuchar y ser escuchado es total.
- Toda opinión merece atención.
- Me trato bien a mí y trato bien a todo el mundo.
- Todo se soluciona hablando.
- Buen trato, sin grosería.

### 5.6. Empatía:

- En la casa TransMi presto atención a las personas con las que interactúo.
- Soy capaz de sentir lo que siente el otro.
- Percibo las emociones y los sentimientos de los demás.
- Reconozco que el otro es mi semejante y merece el mismo respeto que merezco yo.
- Entiendo al otro desde su punto de vista (y no desde el mío).
- No juzgo a nadie.
- Soy muy chévere con todos.

En esta casa todos somos gestores de marca, en esta casa hay personas comprometidas con el bienestar, con los valores, con la marca. Personas que día tras día impulsan el amor por lo que hacemos.



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### 6. PLAN ANUAL DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

TRANSILENIO S.A. en su compromiso por realizar una gestión que se caracterice por la transparencia y la integridad, establece unas pautas de comportamiento ético, que deben ser adoptadas por las áreas de dirección, administración y gestión, de tal forma que se genere confianza en la entidad por parte de los usuarios internos como externos.

El Plan Anual de Integridad debe ser conocido, divulgado e interiorizado por todos los servidores públicos y contratistas de la entidad con el objetivo de lograr que la entidad sea un modelo de transparencia, rectitud y probidad frente a la lucha en contra de la corrupción y demás prácticas indebidas.

Su objetivo es contribuir al fortalecimiento de la cultura de integridad, la lucha anticorrupción y la transparencia, a través de estrategias de socialización y apropiación del Código de Integridad y la implementación de acciones asociadas a comportamientos deseados, conflicto de intereses, movilizándolo a otros para configurar un cambio en la cultura organizacional. La implementación del plan anual se desarrolla con el apoyo del equipo de Gestores de Marca y su público objetivo son los servidores y colaboradores directos de TRANSMILENIO S.A.

Algunas de las acciones de éxito en la entidad son:

- Liderazgo de cada dependencia que permita canalizar las necesidades y socializarlas.
- Planeación (definición objetivo, recursos disponibles, tiempos, etc.)
- Metas realistas y progresivas.
- Articulación entre las áreas: comunicación fluida entre los designados y trabajo en equipo con celeridad.
- Involucrar a gestores integridad, directivos, colaboradores y grupos de interés en todas las etapas del proceso.



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

- Generación de protocolos y políticas en temas de conflicto de interés y anticorrupción aterrizados a la Entidad.
- Empezar campañas de socialización con claridad conceptual y utilizando ejemplos que ocurran en la Entidad. Entendibles en todos los niveles (técnico, asistencial, profesional, directivo).
- Medición de la percepción de las campañas.
- Implementación de mejoras y creación de nuevas estrategias.
- Inspirar – emocionar -confrontar
- Actividades disruptivas – presencia en la virtualidad
- Compromiso equipo que lidera – presencia constante ejecución PGI
- Motivación y empoderamiento gestores - laboratorios creativos

Teniendo en cuenta que el equipo de gestores de marca y la implementación del código de integridad no abarcan todo lo requerido para estructurar una cultura organizacional de integridad, es fundamental y completamente necesario acompañarlo de mecanismos y estrategias que permitan su materialización e interiorización, junto con el compromiso de la alta dirección, servidores públicos y contratistas para que se convierta en un instrumento fuerte frente a la prevención de la corrupción e indebidas prácticas.

En este sentido, el Plan Anual de Gestión de Integridad (PGI), será parte integral del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, y del Plan de Sostenibilidad.



## PLAN ANUAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### 7. CRONOGRAMA DEL PLAN ANUAL DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

El actual plan de trabajo se encuentra sujeto a cambios dependiendo del proceso creativo de los gestores de integridad, las decisiones de la administración, la disponibilidad de recursos, escenarios, cambios en el sector y entorno, así como la movilización del grupo objetivo para la realización de las actividades establecidas.

Cuadro Cronograma Plan Anual de Integridad, ver Anexo 1



**ALBERTO MUÑOZ CAAMAÑO**  
Profesional Bienestar e Incentivos

**GINA ALEXANDRA VACA L.**  
Directora Corporativa

ELABORÓ: Profesional Bienestar e Incentivos

V.B. Profesional Especializado de Talento Humano