	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1312
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de lecciones aprendidas en gestión pública	Página	1 de 6

LECCIÓN APRENDIDA

Las lecciones aprendidas pueden definirse como el conocimiento adquirido sobre un proceso o sobre una o varias experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico sobre los factores que pueden haber afectado positiva o negativamente. (...) Señalan de manera puntual, los factores que pueden haber afectado la gestión pública, para ser utilizados luego en la mejora continua, contribuyendo a explicitar nuevo conocimiento, difusión, aplicación y re-uso¹.

Nota: Los datos recolectados en esta ficha serán tratados bajo lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales".

Fecha de diligenciamiento del formato:

día	mes	año
22	11	2024

1. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la lección aprendida de gestión pública:

¿Qué nombre describe mejor la lección aprendida?

Lecciones aprendidas de las campañas de apropiación de integridad y valores institucionales.

Dependencia responsable de la lección aprendida:

Dirección de Talento Humano

Nombre y cargo del directivo(a) de la dependencia:

Sergio Felipe Galeano Gómez

Proceso al que pertenece la lección aprendida:

Acciones en las Campañas de apropiación de integridad y valores institucionales

Equipo y/o grupo interno de trabajo donde se identifica la lección aprendida:

Gestores de Ética


Colaborador(a) responsable:

Xiomara Ramírez Cedeño

Tipo de vinculación:

Profesional Universitario

¹ Luna, E., & Rodríguez, L. (15 de 01 de 2015). Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado el 23 de 08 de 2022, de <https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/como-documentar-lecciones-aprendidas/>

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1312
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de lecciones aprendidas en gestión pública	Página	2 de 6

Número de contacto:

Correo institucional de contacto:

xpramirez@alcaldiabogota.gov.co

2. IDENTIFICACIÓN DE LA LECCIÓN APRENDIDA

Situación o experiencia de la lección aprendida

Mencione qué sucedió en el desarrollo de una actividad, tarea o proyecto. Revise las circunstancias o situaciones que se distanciaron de lo que se esperaba. Registre la diferencia destacando los aspectos positivos o negativos.

En el desarrollo de la actividad enfocada en la mejora continua de la campaña para potenciar la apropiación del Código de Integridad y los valores institucionales, se observaron avances significativos, pero también surgieron retos que distanciaron los resultados obtenidos de las expectativas iniciales.

Entre los aspectos positivos, se destaca el incremento en la participación de servidores, servidoras y contratistas en las actividades de sensibilización, lo que reflejó un mayor interés por interiorizar los valores institucionales y los comportamientos deseables. Asimismo, el uso de herramientas digitales permitió alcanzar a un público más amplio y facilitar el acceso a los contenidos, generando espacios de reflexión que promovieron el diálogo entre las distintas áreas de la entidad.


Sin embargo, uno de los desafíos principales fue mantener un nivel sostenido de apropiación del Código de Integridad a largo plazo, debido a la rotación constante de personal y la falta de un seguimiento estructurado posterior a las intervenciones iniciales. Además, se identificaron dificultades para involucrar a ciertos grupos de contratistas que, por la naturaleza de su vinculación, tienen menor acceso a los canales de comunicación institucional.

En general, la diferencia entre lo esperado y lo alcanzado se centró en la necesidad de fortalecer estrategias de continuidad y personalización, especialmente en los seguimientos, para consolidar la interiorización de los valores institucionales. A pesar de los retos, el compromiso evidenciado por parte de los participantes es un aspecto positivo que refuerza la importancia de seguir adaptando y optimizando las campañas futuras.

Descripción:

¿Cuál fue la lección aprendida?, responda a esta pregunta teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- **Pertinencia:** Es adecuada u oportuna de acuerdo a la situación en la que se

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1312
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de lecciones aprendidas en gestión pública	Página	3 de 6

identificó.


- **Relevancia:** Es importante o significativa en el contexto donde se produjo.
- **Impacto:** Efectos positivos o negativos producidos para el equipo, proceso y/o entidad.

La lección aprendida se enfoca en la necesidad urgente de mantener y mejorar la apropiación del código de integridad y de los valores institucionales.

- **Pertinencia:** La campaña es adecuada y oportuna, ya que está alineada con el Plan Anticorrupción y Ética Pública de la Secretaría General. Este enfoque contribuye directamente a fortalecer los valores éticos dentro de la entidad, y lo más importante los comportamientos deseables dentro de cada uno de ellos, respondiendo a la necesidad de asegurar que todos los miembros de la organización actúen conforme a los principios establecidos en el Código de Integridad.
- **Relevancia:** La campaña tiene gran relevancia, ya que permite potenciar la apropiación del Código de Integridad, los valores institucionales y los comportamientos deseables entre los servidores, servidoras y contratistas. Esta apropiación es fundamental para crear una cultura organizacional ética y transparente, lo cual impacta positivamente en la calidad de los servicios públicos que se brindan.
- **Impacto**
El impacto de la campaña es positivo para todos los servidores, servidoras y contratistas, lo cual ha llegado hasta las familias de estos; ya que contribuye a la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el compromiso con los valores institucionales. Esto mejora la cohesión del equipo y fortalece la confianza tanto dentro de la entidad como hacia la ciudadanía, fortaleciendo la doble misionalidad de ser servidor(a) y ciudadano(a) al mismo tiempo.

Resultados:

¿Cómo y cuáles fueron las soluciones o acciones de mejora de la lección aprendida (si las hubo)?

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1312
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de lecciones aprendidas en gestión pública	Página	4 de 6


Acciones de Mejora:

1. Designación de los Gestores de Ética en cada dependencia: La Dirección de Talento Humano atendiendo la responsabilidad en la implementación del Código de Integridad en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., y la coordinación de las actividades que en este se establecen, realizó la convocatoria para la designación de los Gestores de Ética por cada una de sus dependencias, los cuales fueron postulados por sus compañeros(as), atendiendo al siguiente perfil: 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 de trabajo 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.
2. Capacitación especializada: Los Gestores de Ética recibieron formación específica sobre los principios del Código de Integridad y los valores, fortaleciendo sus competencias para ejecutar la estrategia de manera efectiva.
3. Responsabilidad integral de los Gestores de Ética: Además de diseñar e implementar la estrategia, los gestores asumieron la evaluación de los resultados, garantizando un ciclo continuo de mejora y aprendizaje.
4. Acompañamiento continuo: Durante todo el proceso, la Dirección de Talento Humano, a través de una profesional asignada, brindó apoyo constante a los gestores, asegurando alineación, soporte técnico y seguimiento a las actividades realizadas.
5. Estas acciones permitieron optimizar la estrategia, fortalecer su impacto y asegurar su sostenibilidad en el tiempo.

Recomendaciones:

¿Cuál es su recomendación para obtener mejores resultados en un escenario similar?, mencione los roles y las responsabilidades que se impactan y el efecto que

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1312
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de lecciones aprendidas en gestión pública	Página	5 de 6

tiene en el desarrollo del trabajo

Es fundamental buscar la manera de involucrar a los gestores de cada dependencia, asegurando una cobertura integral en toda la entidad. Este enfoque permite una representación más equitativa y diversa, promoviendo una participación y colaborativa en el proceso.

Roles y responsabilidades impactados:

1. Gestores de las dependencias:

Responsabilidad: Actuar como puntos focales, proporcionando información oportuna y específica de sus áreas.

Impacto: Garantizan que las necesidades y perspectivas de cada dependencia sean consideradas, fortaleciendo la pertinencia y eficacia de las decisiones.

2. Equipo directivo:

Responsabilidad: Brindar respaldo y direccionamiento estratégico, facilitando la participación de los gestores.

Impacto: Generan un ambiente de confianza y compromiso institucional.

Efecto en el desarrollo del trabajo:

El involucramiento de los gestores contribuye a una mayor comprensión de los objetivos, mejora la calidad de la información recopilada y fomenta la corresponsabilidad. Esto resulta en planes y acciones más alineados con las necesidades reales de la entidad, optimizando los resultados y fortaleciendo el sentido de pertenencia entre las áreas.


Difusión:

Describa brevemente las actividades de difusión de la lección aprendida que realizó su dependencia. Si la difusión se realizó con algún tipo de recurso (carteles, fotografías, video y audio, etc.). **Por favor dejar evidencias de estas actividades en los anexos.**

Los Gestores de Ética lideraron la creación, implementación y seguimiento de la estrategia de difusión. Para ello, se desarrollaron diversas actividades y recursos, incluyendo:

Elaboración de piezas gráficas y micro videos: Estas piezas se publicaron en pantallas institucionales, difundiendo los valores destacados cada mes (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia).

Uso de recursos como "Soy10": Esta herramienta sirvió como canal adicional para reforzar los mensajes de la estrategia, además de los medios internos de

	PROCESO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CÓDIGO	4202000-FT-1312
	PROCEDIMIENTO	Buenas prácticas y lecciones aprendidas de la gestión pública	VERSIÓN	01
	FORMATO	Documentación de lecciones aprendidas en gestión pública	Página	6 de 6

comunicación de la Entidad.

Fomento de compromisos individuales y grupales: En cada dependencia, se promovieron compromisos relacionados con el valor del mes, asegurando la participación activa de los equipos.

Reconocimiento de representantes de valores: Se seleccionó a una persona en cada dependencia que representara el valor del mes. Este proceso, liderado por los Gestores de Ética, culminó con:

La entrega de un distintivo al final de cada mes.

Una sesión fotográfica para los reconocidos, quienes recibieron una foto impresa como recuerdo.

Estas acciones permitieron reforzar el sentido de pertenencia y promover una cultura ética al interior de la entidad.

Otros aspectos:

Agregue los comentarios y demás aspectos que quiera aclarar sobre la lección aprendida.

Se destaca que la estrategia implementada se ha convertido en un referente tanto a nivel distrital como nacional en la promoción y apropiación del Código de Integridad y sus valores.

3. CONCLUSIONES

Esta estrategia y las lecciones aprendidas que soportan su creación han logrado mantener y mejorar en gran medida la apropiación del código de integridad y valores de la función pública, lo que significa un logro importante en la entidad.

4. ANEXOS

Anexe los soportes que se crean convenientes, que evidencie la lección aprendida, como por ejemplo las actividades de difusión de la lección aprendida.

[Campaña](#)