

**INFORME PRIMER TRIMESTRE 2020  
GESTIÓN DE INTEGRIDAD  
BIENESTAR SOCIAL – INCENTIVOS**

**GESTIÓN DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA**

El cumplimiento del componente 6: Implementación del Código de Integridad, está incluido Enel Plan Anticorrupción 2020, y tiene como cabeza líder a la Dirección de Talento Humano, en cuanto al fortalecimiento de la cultura ética.

Debido al cambio de administración y a la recomendación de la Oficina de Control Interno, e cuanto tener Gestores de Integridad representantes de los directivos, se incluyó al Subdirector Técnico de Archivo y a la Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional.

Para el primer trimestre no se tienen metas por cumplir, pero si se realizaron acciones dentro de las actividades propuestas así:

**1. Sensibilizar al equipo directivo de la Secretaría General en relación con el fortalecimiento de la cultura ética de la Entidad.**

Bajo el radicado 3-2020-8256 enviado a todos los directivos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, se les dio a conocer el componente seis “Implementación del Código de Integridad del PAAC – 2020”, en donde la Dirección de Talento Humano, como líder del éste, formuló dentro de las acciones a desarrollar la sensibilización a la Alta Dirección de la Secretaría General en relación con el fortalecimiento de la cultura ética de la Entidad.

Por lo cual, se les remitió la cartilla sobre la adopción del Código de Integridad por parte de la Entidad, como estrategia y además para ser interiorizada individual y por dependencias.

De igual forma se les envió por correo electrónico tanto a directivos como a Gestores de Integridad, para su correspondiente socialización. A la fecha cierre de este informe se está terminando la socialización aún en algunas dependencias.

Anexo (memorando, cartilla, evidencia de dependencias y socialización).

**2. Promocionar e incentivar los comportamientos deseables alineados con los valores de la casa.**

Conforme con los procedimientos internos de la entidad, se le solicitó al equipo de Soy 10 una propuesta de “campaña” para realizar esta actividad, a través del formato Brief.

Sin embargo, por los medios de comunicación internos de la entidad se han publicado mensajes con los valores institucionales y en las inducciones y presentaciones del Plan Estratégico de Talento Humano, se ha socializado los valores y sus correspondientes comportamientos deseables en los servidores.

**3. Empoderar al equipo de Gestores de Integridad de la Secretaría General y promover su participación en los procesos que lo requieran dentro de la Entidad, en el marco de los comportamientos deseables de los Valores Institucionales.**

Se invitó a la servidora en su condición de Gestora de Integridad, Claudia Angélica Forero Patiño, de la Subdirección de Servicios Administrativos, para que participará en la entrevista que se realizó para la elección de una persona, que se desempeñaría como instructor del gimnasio, y que participa en la estrategia distrital “Talento no Palanca”.

La entrevista se realizó el viernes 28 de marzo de 2020, en la Dirección de Talento Humano, y la servidora dio fe de la imparcialidad y elección de manera correcta de la persona elegida.

Anexo (Evidencia).

**4. Fortalecer las competencias de los gestores de ética o integridad en relación con sus funciones y las acciones esperadas en el marco del fortalecimiento de la cultura ética y el cambio comportamental.**

Teniendo en cuenta la invitación de la Universidad Externado a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se incluyó a este seminario “Integridad y Ética Pública” a nueve (9) servidores gestores de transparencia. Sin embargo, por el tema de emergencia de salud, covid 19, fue cancelado el evento, a la espera de su reprogramación.

Anexo (invitación).

***Xiomara Patricia Ramírez Cedeño***  
*Profesional Especializado*  
*Dirección de Talento Humano*