INFORME SEGUNDO TRIMESTRE 2021
GESTIÓN DE INTEGRIDAD
BIENESTAR SOCIAL – INCENTIVOS

GESTIÓN DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA

El cumplimiento del componente 6: Implementación del Código de Integridad, está incluido en el Plan Anticorrupción 2021, y tiene como cabeza líder a la Dirección de Talento Humano, en cuanto al fortalecimiento de la cultura ética.

2. **Participación en la estrategia distrital "Senda de Integridad", propuesta desde la Dirección de Desarrollo Institucional**

Conforme con el cronograma de la estrategia Senda, liderada por la Dirección de Desarrollo Institucional, se ha participado y dado respuesta a los retos así:

- Acuerdos de comportamientos determinados por los Gestores de Integridad de la entidad.
- Resultados de la validación de comportamientos por parte de servidores y ciudadanía en general.
- Listados oficiales de servidores y contratistas.
- Infografía de los comportamientos validados.

Anexo (Soportes de lo publicado)

3. **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**

Todos los Gestores de Integridad fueron capacitados como "Gestores de Integridad – Líderes de la Cultura de Integridad en el Distrito" a través de la escuela de capacitación de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.

Anexo (certificaciones de los gestores)

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

Los Gestores de Integridad con el liderazgo de la Dirección de Talento Humano, diseñaron y aprobaron la estrategia de socialización del Código de Integridad 2021, con el objetivo de sensibilizar y motivar el arraigo de la cultura de integridad

y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital; y de esta forma poder fomentar los valores y comportamientos deseables en los servidores de la entidad.

De tal forma, se programó el trabajo de los valores institucionales por meses. Al cierre de este informe (mes de junio), se socializó a cada una de las dependencias de la entidad los valores y comportamientos deseables de los valores de la honestidad en el mes de mayo y respeto en el mes de junio.

Anexo (campaña, mes de mayo y junio).

Xiomara Patricia Ramírez Cedeño
Profesional Universitario
Dirección de Talento Humano