

## INFORME TERCER TRIMESTRE 2022 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 2022, y tiene como cabeza líder a la Dirección de Talento Humano, en cuanto al fortalecimiento de la cultura ética.

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

Se invitó a todos los nuevos Gestores de Integridad de la entidad a participar en la sensibilización en Ética e Integridad, las cuales fueron dictadas por la Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional, en los siguientes temas:

- Fortalecimiento de competencias, realizada 25 de marzo de 2022
- Comisión Nacional de Integridad, realizada el día 21 de abril de 2022.
- Conflicto de intereses, realizada el día 19 de mayo de 2022.

Anexo (capacitación, listado y contenido).

- 2. Estrategia de implementación del Código de Integridad planteada desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional**

De acuerdo con la directriz de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, se realizó la inscripción a la estrategia el día 5 de septiembre de 2022, con el equipo conformado por la Oficina Asesora de Planeación, la Dirección de Talento Humano y los Gestores de Integridad.

Se participó en equipo con la Oficina Asesora de Planeación, la Dirección de Talento Humano y el equipo de Gestores de Ética e Integridad de la entidad, en los siguientes retos:

- Reto 1: Camino a la rendición de cuentas con enfoque de género.
- Reto 2: El código es de todos
- Reto 3: Senda de la confianza

- Reto 4: Exploradores vanguardia

En esta estrategia la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., ocupó el segundo lugar a nivel distrital.

Anexo (evidencias de la inscripción y participación en los retos).

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

Conforme con el cronograma de la estrategia de promoción de los valores de la casa, se realizó reunión con los Gestores de Integridad para aprobar la debida actividad y se inició en el mes de marzo con la promoción de la “cadena de valores” en cada una de las dependencias de la entidad.

Anexo (reunión de aprobación, campaña, video y socializaciones en las dependencias).

De igual forma, se realizaron las siguientes acciones, en los meses indicados, así:

- Abril: “Tus Valores nuestra mayor Riqueza”. Se entregó a todos(as) los(as) servidores(as) de la entidad una postal con una chocolatina, que donó Compensar en forma de moneda, para fortalecer el mensaje de la importancia de los valores institucionales en el actuar del servicio público.

-

- Mayo: Conforme con el cronograma, se socializó el video “cadena de valores”, el cual tiene como objetivo mostrar comportamientos deseables en los(as) servidores(as) públicos(as), los cuales son sencillos pero mejoran nuestro compromiso con la misma.

En el mes de junio se inició el reconocimiento de los embajadores de los valores institucionales, en cada una de las dependencias, iniciando por el respeto. Se socializó un video con todos(as) los(as) embajadores(as), y se reconocieron a través de los medios de comunicación internos de la entidad:

- Junio: Respeto
- Julio: Honestidad.
- Agosto: Compromiso.
- Septiembre: Diligencia
- Octubre: Justicia

Anexo (Soportes de las actividades por meses).

#### 4. Seguimiento y evaluación de la apropiación del Código de Integridad y los Valores Éticos

Conforme con el cronograma establecido en el Plan de Ética e Integridad, vinculado al Plan Estratégico de Talento Humano y al componente número 6 del Plan Anticorrupción se realizó en el mes de noviembre la medición de la apropiación de los valores institucionales y el Código de Integridad, con el apoyo de todos los Gestores de Integridad de la entidad.

Para esta medición se utilizó la herramienta de medición de la Secretaría de Transparencia Nacional. Se tuvieron 471 respuestas válidas y el resultados fue el siguiente:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	91%
2	HONESTIDAD	87%
3	RESPECTO	85%
4	COMPROMISO	83%
5	DILIGENCIA	75%
6	JUSTICIA	86%

Anexo (evidencias de la medición y resultados).

#### 5. Reconocimiento Nuevos Gestores de Integridad

Teniendo en cuenta que las Resolución 143 del 5 de abril de 2022 y 328 de 2022, terminan su vigencia, se realizó la convocatoria para que las dependencias postularan sus nuevos Gestores de Integridad.

El Decreto 118 del 27 de febrero de 2018 adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, modificó el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital, y dictó otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017.

En cumplimiento de lo anterior, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., mediante Resolución 262 del 27 de junio de 2018 adoptó el Código de Integridad, estableciendo los valores, además de la misión, conformación, perfil y responsabilidades de los/las Gestores/as de Integridad.

Ahora bien, atendiendo la responsabilidad de la Dirección de Talento Humano en la implementación del Código de Integridad en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., y la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de gestión de Integridad, y la coordinación de las actividades que en este se establezcan con el apoyo de los Gestores de Integridad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 11° del Decreto Distrital 489 de 2009, modificado por el artículo 4 del Decreto Distrital 118 de 2018, se hace necesario convocar el equipo de Gestores Éticos de la entidad.

Por tal motivo, es importante que cada dependencia cuente con al menos un (1) Gestor(a) Ético, cuya postulación será validada por sus compañeros(as) de dependencia, y por el(la) jefe de la misma.

Teniendo en cuenta que la misión de este equipo es “liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital”, en aras de fortalecer y empoderar este importante equipo de Gestores de Integridad, se invitó a todos(as) los (as) servidores(as) de la entidad para que hagan parte de éste.

Los perfiles de los Gestores fueron:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
2. Actitud de servicio.
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.
4. Capacidad de liderazgo.
5. Buenas relaciones interpersonales.
6. Competencia para comunicarse con los demás.
7. Aptitud de trabajo en equipo.
8. Capacidad organizativa y ejecutiva.
9. Interés en el tema de integridad.
10. Interés por capacitarse en el tema.



**11.** Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

Los servidores y las servidoras postulados(as) fueron reconocidas por acto administrativo Resolución 643 de 2022.

Anexo (invitación, socialización y Resolución)

***Xiomara Patricia Ramírez Cedeño***

*Profesional Universitario*

*Dirección de Talento Humano*