PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2021

SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta el punto de partida que brinda la normatividad actual, las políticas alrededor del tema de la integridad y los lineamientos establecidos en la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, en la Secretaria Distrital de Integración Social se lleva a cabo la formulación del Plan de Gestión de integridad para la vigencia 2021.

El principal objetivo de este documento es establecer las acciones fundamentales cuyo horizonte será el de fortalecer la apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno en los Servidores y Colaboradores de la Entidad, siempre a través del Equipo de Gestores de Integridad y buen Gobierno, quienes llevan al territorio los principios y valores que rigen a los Servidores Públicos.

La Secretaría Distrital de Integración Social, promoverá diversas acciones de socialización y divulgación del Código de Integridad que conlleven a la apropiación de los principios y valores consignados en el documento rector para el tema en mención, logrando fortalecer el clima y la cultura organizacional.

Es pertinente indicar que para la construcción de este Plan, se toman como referentes el Manual Operativo de MIPG, los lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital.

OBJETIVO

Establecer cada una de las acciones a implementar con respecto a la apropiación de la política y Código de Integridad por parte de los servidores públicos y contratistas, de la Secretaria Distrital de Integración Social en la vigencia 2021.

ALCANCE

Para efectos del alcance en las acciones establecidas en el Plan, es importante señalar que se han construido pensando en la apropiación de la integridad por parte de los Servidores y colaboradores de la Entidad y comprende las siguientes etapas: alistamiento, armonización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación.

MARCO NORMATIVO

- Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
- Acuerdo Distrital 489 de 2006, “Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital".
- Decreto Distrital 489 de 2009, “Por la cual se crea la Comisión Intersectorial de la Gestión ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.
- 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”.
- Ley 1712 de 2014, “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Nacional 124 de 2016, “Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.

MARCO NORMATIVO

- Acuerdo Distrital 645 de 2016 del Concejo de Bogotá D.C., “Por el cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá D.C. 2016 – 2020 “Bogotá Mejor para Todos”.
- 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”.
- Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. 2018.
- 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 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”.
- Ley 2016 de 2020, “tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial v en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo”.

- Fuente: file:///C:/Users/abeja/Documents/TALENTO%20HUMANO%20SDIS/2021/CODIGO%20DE%20INTEGRIDAD%20Y%20BUEN%20GOBIERNO/l_guia_implementacion_codigo_integridad.pdf

PRINCIPIOS Y VALORES
CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO
SDIS

Los compromisos éticos de la entidad para garantizar una gestión íntegra, eficiente y transparente, se recoge en las normas de conducta que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión, con el fin de generar confianza en los usuarios internos y externos de la entidad y se expresan a través de los siguientes principios y valores:

PRINCIPIO N° 1: EL TALENTO HUMANO ES EL CAPITAL MÁS VALIOSO DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Los servidores públicos, contratistas y distintos grupos de interés reconocemos y adoptamos los siguientes valores institucionales asociados a este principio:

- COMPROMISO: Reconozco la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores.
- RESPETO: Reconozco, Valoro y Trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

PRINCIPIO N° 2: LA FUNCIÓN PRIMORDIAL DEL SERVIDOR PÚBLICO ES SERVIR A LA CIUDADANÍA

Los servidores públicos, contratistas y distintos grupos de interés reconocemos y adoptamos los siguientes valores institucionales asociados a este principio:

- DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- VOCACIÓN DE SERVICIO: Facilitamos el cumplimiento de los procesos con el fin de reconocer

los derechos de los demás, resolver y satisfacer las necesidades, expectativas, demandas y solicitudes de los usuarios de la entidad a través de la amabilidad, empatía, respeto y solidaridad.

PRINCIPIO N° 3: EL INTERÉS GENERAL PREVALECE SOBRE EL INTERÉS DE LOS PARTICULARES

Los servidores Públicos, contratistas y distintos grupos de interés reconocemos y adoptamos los siguientes valores institucionales asociados a este principio:

- JUSTICIA: Actúo con imparciabilidad garantizando los derechos de las personas, con equidad,

igualdad sin discriminación.

PRINCIPIO N° 4: LOS BIENES PÚBLICOS SON SAGRADOS

Los servidores Públicos, contratistas y distintos grupos de interés reconocemos y adoptamos los siguientes valores institucionales asociados a este principio:

- HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con trasparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

ETAPAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Para la elaboración del plan de gestión de la integridad, la Secretaria Distrital de Integración Social cuenta como punto de referencia con las etapas definidas en el documento "Lineamiento Guía para la Implementación del Código De Integridad en el Distrito Capital", tal como se señalan a continuación:

- Alistamiento
- Armonización y/o Actualización
- Diagnóstico
- Implementación
- Seguimiento y Evaluación

El desarrollo de cada etapa se formula en el formato propuesto para la elaboración del plan de gestión de la integridad, así:

PLAN ANTICORRUPCION Y ATENCION AL CIUDADANO

COMPONENTE ADICIONAL: PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD

Entidad	Secretaria Distrital de Integración Social
Vigencia	2021

Objetivo	Fortalecer la apropiación de los principios y valores con el fin de lograr una cultura organizacional, orientada al servicio, la Integridad, la transparencia, y comprometida en la lucha contra la corrupción.

SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIAS
				Inicio	Fin	
ALISTAMIENTO	Socialización del Protocolo para la selección de los Gestores de Integridad	2 acciones se socialización del Protocolo de selección de Gestores de Integridad	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.	Febrero de 2021	Diciembre de 2021	2 acciones de socialización del protocolo
	Realizar jornadas de sensibilización y actualización a los Gestores de Integridad	2 Jornada de Sensibilización	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.	Febrero de 2021	Diciembre de 2021	2 Jornada de Sensibilización
ARMONIZACIÓN	Socializar los resultados de la Encuesta de apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno 2020 al Equipo de Gestores.	Jornada de socialización los resultados de la Encuesta de apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno 2020 al Equipo de Gestores.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.	Febrero de 2021	Mayo de 2021	Acta de reunión y listado de asistencia
DIAGNÓSTICO	Revisión y comparación de resultados de la Encuesta de apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno 2020 a través de jornada de abordaje de Integridad	Memorando con Plan de Trabajo a construir y desarrollar por parte de los Gestores de Integridad que, de acuerdo a la necesidad incluye el Lineamiento Conflicto de Intereses.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.	Febrero de 2021	Mayo de 2021	Acta de reunión y listado de asistencia
IMPLEMENTACIÓN	Elaborar y Ejecutar una campaña de sensibilización del lineamiento de Conflicto de intereses	1 Campaña de Sensibilización elaborada y ejecutada de conflicto de Intereses	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.	Febrero de 2021	Diciembre de 2021	Número de actividades ejecutadas / Número de actividades planeadas en la campaña 1 Documento Campaña Elaborado
	Elaborar el plan de trabajo de implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno 2021	Memorando con Plan de Trabajo a desarrollar por parte de los Gestores de Integridad en cada una de las unidades operativas de la SDIS.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.	Febrero de 2021	Febrero de 2021	Divulgación del plan de trabajo a los Gestores de Integridad
	Dar a conocer el grupo de gestores de integridad por cada unidad operativa	Matriz de gestores de integridad por unidad operativa publicada en pagina WEB	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Enero de 2021	Diciembre de 2021	Matriz publicada
	Sensibilizar, estimular y comprometer a la totalidad del Talento Humano en cuanto al Lineamiento Conflicto de Intereses y su declaración	Actividades desarrolladas en cada una de las unidades operativas de la SDIS, para sensibilizar, socializar y fomentar el Lineamiento Conflicto de Intereses a los colaboradores de la SDIS.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.	Enero de 2021	Diciembre de 2021	Evidencias de las actividades desarrolladas según Plan de Trabajo, (Actas, planillas de asistencia, fotos, etc.)
	Sensibilizar, estimular y comprometer al equipo Directivo frente al Código de Integridad, con el fin de ratificar el compromiso de la Alta Dirección.	Pacto por la Integridad y contra la corrupción firmado por el Equipo Directivo de la Secretaría	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Enero de 2021	Diciembre de 2021	Documento suscrito con el nivel Directivo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Ejecutar el "plan de trabajo para los gestores de integridad" con el fin de sensibilizar, socializar, fomentar y ejemplificar los principios y valores del Código de Integridad a los colaboradores de la SDIS y a los ciudadanos interesados.	Evidencias de los principios socializados según plan de trabajo. Matriz de seguimiento	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Marzo de 2021	Diciembre de 2021	Evidencias de las actividades desarrolladas según Plan de Trabajo, (Actas, planillas de asistencia, fotos, etc.)
	Realizar una medición del nivel de conocimiento de los principios y valores del Código de Integridad.	Encuesta virtual aplicada Publicación de resultados de la encuesta.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.	Diciembre de 2021	Diciembre de 2021	1 informe publicado (comparativo de la encuesta aplicada en 2020 frente a la encuesta 2021)

Elaboró: Alejandra Pardo Morales Contratista SGDTH
Revisó: John Jairo Zúñiga Serna Contratista SGDTH
Revisó: Fabián Andrés Mafla Díaz Contratista SGDTH
Aprobó: María Mercedes Rodríguez Escobar, Subdirectora SGDTH