# INFORME GESTIÓN DE INTEGRIDAD

## 2021

## PRINCIPIO No 4

**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO**

BOGOTÁ

# INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el compromiso por parte de la Secretaría Distrital de Integración Social en promover una cultura de integridad, se ha llevado a cabo la divulgación y participación en jornadas de sensibilización y socialización de los principios, valores y comportamientos establecidos en el código de integridad y buen gobierno, adoptado mediante la Resolución 1288 de 2018; por medio de la implementación de dicho código, se pretende promover la apropiación por parte de los servidores públicos de lo allí estipulado.

Lo anterior, encaminado hacia el fortalecimiento de la misión institucional, así como en brindar calidad en la prestación del servicio a usuarios tanto a nivel interno como externo, en articulación con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y su componente adicional Plan Gestión de la Integridad en desarrollo de sus fases: Implementación, Seguimiento y Evaluación.

El presente informe, recopila las actividades adelantadas por parte de los gestores de integridad, en cada una de sus dependencias y unidades operativas durante el mes de agosto, para la divulgación y apropiación del principio # 4 del código de Integridad y Buen Gobierno en la Secretaría de Integración Social, de acuerdo con el Plan de Trabajo emitido para la vigencia 2021.

El cuarto principio establece que "los bienes públicos son sagrados" y es asociado con el valor de honestidad el cual hace referencia al actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con trasparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

# I. PANORAMA CUALITATIVO

## 1. SUB COMPONENTE ALISTAMIENTO

1.1. Socialización del Protocolo para la selección de los Gestores de Integridad.

Con relación a esta actividad, se llevó a cabo el diseño de una pieza comunicativa que promueve la designación de los Gestores de Integridad y Buen Gobierno a través de la implementación del Protocolo de selección de Gestores, construido para tal fin.

Este documento se encuentra publicado en el enlace: https://sig.sdis.gov.co/index.php/es/gestion-de-talento-humano-documentos- asociados#codigointegridad

# I. PANORAMA CUALITATIVO

## 1. SUB COMPONENTE ALISTAMIENTO

1.2. Realizar jornadas de sensibilización y actualización a los Gestores de Integridad

Se llevaron a cabo 2 encuentros de conversación, sensibilización y actualización con los Gestores de Integridad Y Buen Gobierno, los días 07 y 15 de septiembre con la participación de 103 y 94colaboradores respectivamente.

En este espacio se abordaron temas como:

1. Código de Integridad y Buen Gobierno
2. Protocolo de selección de Gestores
3. Correo genérico Integridad-Canal de Denuncia
4. Reporte de evidencias
5. Reto de senda de integridad- Diorama

# I. PANORAMA CUALITATIVO

## 1. SUB COMPONENTE IMPLEMENTACIÓN

1.1. Elaborar el plan de trabajo de implementación del plan de gestión de integridad.

En el mes de marzo de 2021, se publicó de manera oficial en lapágina web de la entidad y en la Intranet, el Memorando Plan de Trabajo 2021, el cual establece el cronograma y los principios y valores a desarrollar por parte de los Gestores de Integridad de las dependencias y unidades operativas de la SDIS.

Sin embargo y teniendo en cuenta que la conformación del Equipo de Gestores de Integridad y buen gobierno se vio afectada por la dinámica contractual de la Entidad, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano, se vio obligada a realizar una modificación en el Memorando, ajustando sus fechas de ejecución e implementación para el mes de mayo de 2021.

De acuerdo con lo anterior, el Plan de trabajo se encuentra en implementación acorde a las fechas establecidas.

# I. PANORAMA CUALITATIVO

## Memorando Plan de Trabajo 2021

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Fecha: 2021-04-14 17:34:09
Rad: I2021011833
Cod Dependencia: 16
Tipo Documental:
Remite: SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HU
Destino: PARDO MORALES JENIFER ALEJANDRA
Numero Folios: 2 Anexos:

**MEMORANDO**

Código 12140
No requiere respuesta

**PARA:** GESTORES DE TALENTO HUMANO Y GESTORES DE INTEGRIDAD

**DE:** SUBDIRECTORA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

**ASUNTO:** Alcance Plan de trabajo Código de Integridad y Buen Gobierno –Conflicto de Intereses 2021

Cordial Saludo,

Teniendo en cuenta que, a la fecha el Equipo de Gestores de Integridad y Buen Gobierno para la vigencia 2021, se encuentra siendo conformado y con el propósito de dar continuidad al proceso de socialización del Código de Integridad y Buen Gobierno, adoptado por la entidad mediante Resolución No 1288 del 28 de Agosto de 2018, adjunto se remite la segunda versión del plan de trabajo a desarrollar en las diferentes unidades operativas, el cual tendrá su fecha de inicio a partir del mes de mayo de 2021:

Es importante señalar que los objetivos principales de este ejercicio son:

- Comprometer y orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función pública hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad, dentro de un marco del respeto, honestidad y justicia.

- Asumir actitudes y comportamientos que fomenten entre nosotros los principios y valores para lograr una sana convivencia y un buen clima organizacional.

Las actividades y dinámicas propuestas para cada principio y valor, podrán ser desarrolladas de manera autónoma por cada Gestor de Integridad y equipo de trabajo, en lo posible de forma lúdica.

De igual manera es importante implementar el proceso de socialización con el Talento Humano, del Documento "Lineamiento Conflicto de Intereses", el cual es parte fundamental del ejercicio ético que se debe impulsar con los servidores públicos y contratistas.

Las evidencias se deben remitir a Alejandra Pardo Morales, en la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, en las fechas indicadas en el Plan de Trabajo. Cualquier aclaración o información adicional favor comunicarse a los correos electrónicos japardo@sdis.gov.co e integridadybuengobierno@sdis.gov.co

Cordialmente.

**MARÍA MERCEDES RODRÍGUEZ ESCOBAR**
Subdirectora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Elaboró: Alejandra Pardo Morales Contratista SGDTH
Revisó: Viviana Pulido López Contratista SGDTH
Revisó: John Jairo Zúñiga Serna Contratista SGDTH
Revisó: Fabián Andrés Mafla Contratista SGDTH

**Documento firmado electrónicamente de acuerdo con la Ley 527 de 1999 y el Decreto 2364 de 2012.**

BOGOTÁ

# I. PANORAMA CUALITATIVO

## Memorando Plan de Trabajo 2021

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

### PLAN DE TRABAJO PARA LOS GESTORES DE INTEGRIDAD VIGENCIA 2021

| MES | PRINCIPIO | VALOR | ENTREGA DE EVIDENCIAS |
|---|---|---|---|
| | | | |
| MAYO | PRINCIPIO No 1 | **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. | Las evidencias a entregar son: Acta de la actividad desarrollada, Planilla de asistencia, Anexos (Fotos, etc.) Serán remitidas a Talento Humano, la última semana de mayo de 2021 |
| | EL TALENTO HUMANO ES EL CAPITAL MAS VALIOSO DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL | **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. | |
| JUNIO | PRINCIPIO No 2 | **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. | Las evidencias a entregar son: Acta de la reunión desarrollada, Planilla de asistencia y anexos si los hay, (Fotos, etc.) Serán entregados a Talento Humano en el mes de Junio de 2021 |
| | LA FUNCIÓN PRIMORDIAL DEL SERVIDOR PUBLICO ES SERVIR A LA CIUDADANÍA. | **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. | |
| JULIO | PRINCIPIO No 3 EL INTERÉS GENERAL PREVALECE SOBRE EL INTERÉS DE LOS PARTICULARES | **JUSTICIA :** Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad sin discriminación. | Las evidencias a entregar son: Acta de la reunión desarrollada, Planilla de asistencia y anexos si los hay, (Fotos, etc.) Serán entregados a Talento Humano en el mes de Julio de 2021. |
| AGOSTO | PRINCIPIO No 4 | **HONESTIDAD:** Actuó siempre con fundamento en la verdad. Cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general. | Las evidencias a entregar son: Acta de la reunión desarrollada, Planilla de asistencia y anexos si los hay, (Fotos, etc.) Serán entregados a Talento Humano en el mes de Septiembre de 2021. |
| SEPTIEMBRE | LOS BIENES PÚBLICOS SON SAGRADOS | | |
| OCTUBRE | CONFLICTO DE INTERESES | Que es un conflicto de intereses? | Las evidencias a entregar son: Acta de la reunión desarrollada, Planilla de asistencia y anexos si los hay, (Fotos, etc.) Serán entregados a Talento Humano en el mes de Noviembre de 2021. |
| | | Sus caracteristicas | |
| | | Como identificarlo? | |
| NOVIEMBRE | | Que hacer en caso de identificarlo? | |
| DICIEMBRE | ENCUESTA DE MEDICIÓN APROPIACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO | Divulgación y diligenciamiento de la Encuesta 2021 | El informe comparativo de resultados se publicara en el mes de diciembre |

Versión No 2 -Memorando Plan de Trabajo

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

# I. PANORAMA CUALITATIVO

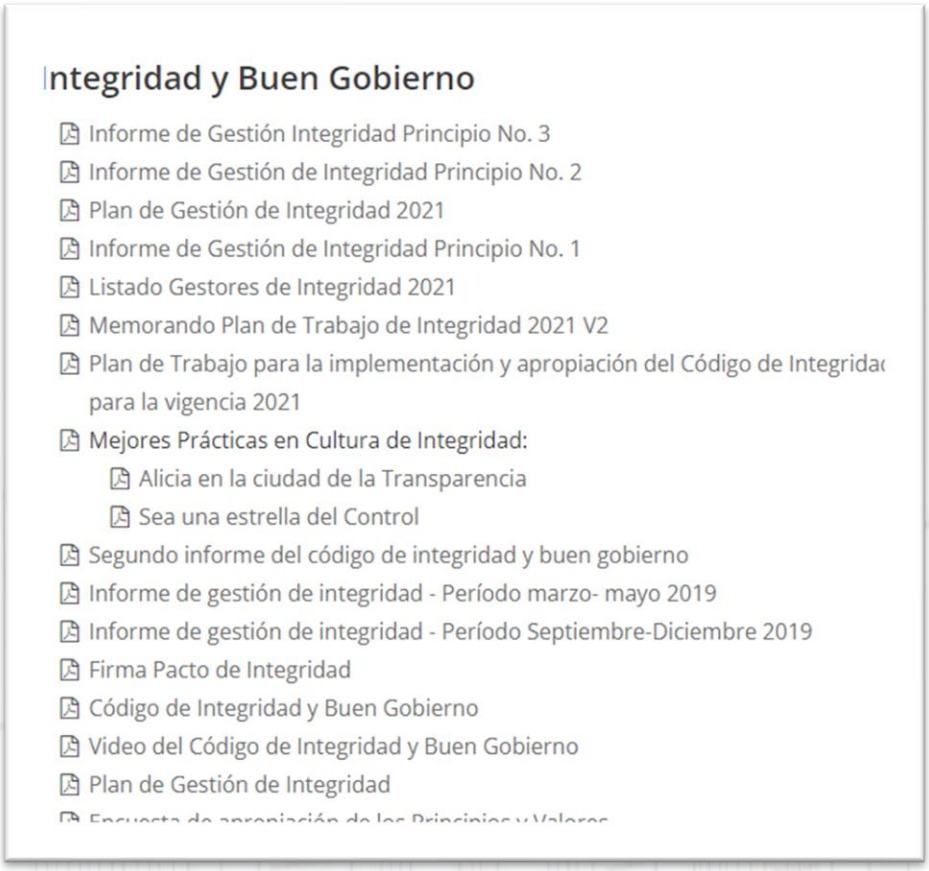
## Listado de Gestores de Integridad 2021

**2.** Dar a conocer el grupo de gestores de integridad por cada unidad operativa.

De acuerdo con lo establecido, se lleva a cabo la publicación del Listado de Gestores de Integridad de la secretaria De Integración Social en el mes de junio para la vigencia 2021.

La ruta de dicha publicación se relaciona a continuación:

https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/gestion/talento-humano



Integridad y Buen Gobierno

- Informe de Gestión Integridad Principio No. 3
- Informe de Gestión de Integridad Principio No. 2
- Plan de Gestión de Integridad 2021
- Informe de Gestión de Integridad Principio No. 1
- Listado Gestores de Integridad 2021
- Memorando Plan de Trabajo de Integridad 2021 V2
- Plan de Trabajo para la implementación y apropiación del Código de Integridad para la vigencia 2021
- Mejores Prácticas en Cultura de Integridad:
  - Alicia en la ciudad de la Transparencia
  - Sea una estrella del Control
- Segundo informe del código de integridad y buen gobierno
- Informe de gestión de integridad - Período marzo- mayo 2019
- Informe de gestión de integridad - Período Septiembre-Diciembre 2019
- Firma Pacto de Integridad
- Código de Integridad y Buen Gobierno
- Video del Código de Integridad y Buen Gobierno
- Plan de Gestión de Integridad

# I. PANORAMA CUALITATIVO

## Ejecutar Plan de Trabajo

**3.** 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.

La ejecución del Plan de trabajo para el año 2021, por parte del equipo de Gestores de Integridad de la SDIS, inicio en el Mes de Mayo, (de acuerdo con el ajuste realizado al Memorando), sin embargo,en el mes de agosto, se realizó la implementación del Principio No 4: Los bienes públicos son sagrados, con su valor asociado Honestidad.

A continuación, se relacionan las piezas comunicativas que acompañaron la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno durante este periodo.

# I. PANORAMA CUALITATIVO

## Socialización y Divulgación
## Principio No 4.

# ¡El Código de Integridad y Buen Gobierno es para Todos!

**Principio No 4.**
Los bienes públicos son sagrados.

**Valores**

**Honestidad.**
Actuó siempre con fundamento en la verdad. Cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.

**¡Conoce el Código de Integridad y Buen Gobierno, aplícalo en tus labores diarias y coméntalo con tus compañeros!**

Para mayor información haz clic aquí

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. | SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL | BOGOTÁ

# II. PANORAMA CUANTITATIVO

A continuación, se relacionan las Dependencias, Subdirecciones locales yunidades operativas que participaron de la Implementación del Principio No 4.

| UNIDAD OPERATIVA FECHA IMPLEMENTACIÓN | 5 AGOSTO-SEPTIEMBRE PRINCIPIO No 4 | |
|---|---|---|
| UNIDAD OPERATIVA | CANTIDAD DE PERSONAS POR UNIDAD OPERATIVA | LA UNIDAD OPERATIVA PARTICIPÓ EN LA IMPLEMENTACIÓN (SI/NO) |
| CDC LA VICTORIA | 10 | SI |
| CENTRO AMAR SUBA | 9 | SI |
| CENTRO CRECER | 15 | SI |
| CENTRO CRECER TEJARES | 10 | SI |
| CENTRO DIA LA ALEGRIA DE VIVIR | 10 | SI |
| CPS BELLO HORIZONTE | 12 | SI |
| JI ARBORIZADORA BAJA | 7 | SI |
| JI ALASKA | 10 | SI |
| JI ALTO DE SANTA CRUZ | 9 | SI |
| JI ARBORIZADORA ALTA | 17 | SI |
| JARDÍN INFANTIL ARCOÍRIS | 14 | SI |
| JARDÍN INFANTIL ARTESANOS DE SONRISAS | 8 | SI |
| JARDÍN INFANTIL CURRUCUTU | 5 | SI |
| JI BELLA VISTA | 16 | SI |
| JI BETANIA | 10 | SI |
| JI CASA LOMA | 5 | SI |
| JARDÍN INFANTIL DORADITO LAGUNERO | 14 | SI |
| JI CHUNIZA | 7 | SI |
| JARDÍN INFANTIL COMUNEROS NORTE | 18 | SI |
| JI EL PORTAL | 9 | SI |
| JI EL QUINDIO | 13 | SI |
| JARDÍN INFANTIL ENGATIVA | 16 | SI |
| JARDÍN INFANTIL ESTACION DE LA ALEGRIA | 15 | SI |
| JARDÍN INFANTIL FORTALEZA DEL OSO | 8 | SI |
| JI SATELITE ESTRADA | 9 | SI |
| JI HELVETIA | 4 | SI |
| JI LA CABAÑA | 7 | SI |
| JI LA CHUCUA | 14 | SI |
| JARDÍN INFANTIL LA ESPERANZA | 13 | SI |
| JI LA ESTANCIA | 11 | SI |
| JARDÍN INFANTIL LA FISCALA | 9 | SI |
| JI LA MANUELITA | 16 | SI |
| JARDÍN INFANTIL LA PIRAGUA | 12 | SI |
| JARDÍN INFANTIL LAS FLORES | 11 | SI |
| JARDÍN INFANTIL LORENZO ALCANTUZ | 15 | SI |
| JARDÍN INFANTIL LOS SAUCES | 9 | SI |
| JARDÍN INFANTIL MANITAS | 10 | SI |
| JI MARIA MICAELA | 14 | SI |
| JARDÍN INFANTIL NOCTURNO LUCIERNAGA FELIZ | 6 | SI |
| JI MI REFUGIO | 2 | SI |
| JI MINUTO DE MARIA | 17 | SI |
| JARDÍN INFANTIL MONTEBLANCO | 12 | SI |

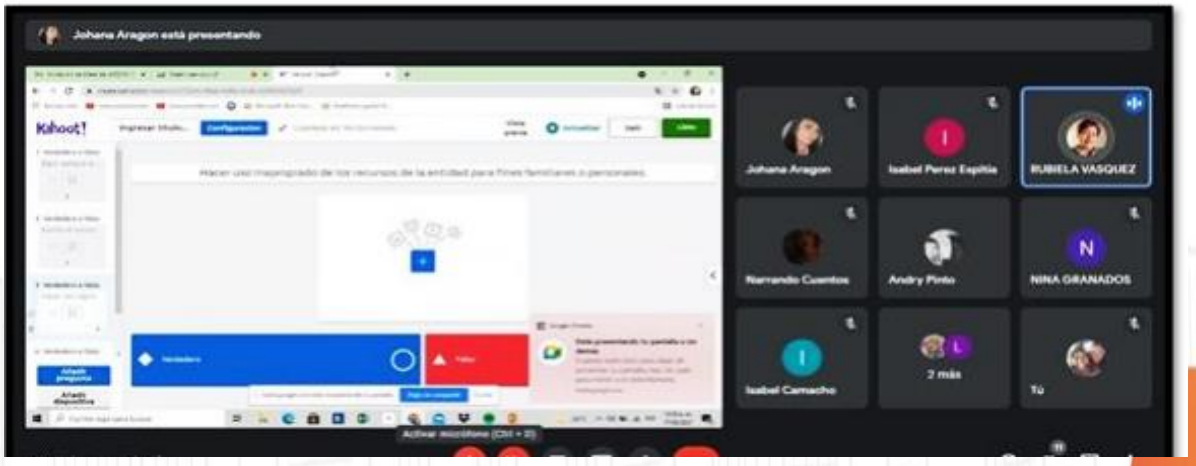
| UNIDAD OPERATIVA<br>FECHA<br>IMPLEMENTACIÓN<br><br>UNIDAD OPERATIVA | 5<br>AGOSTO-SEPTIEMBRE<br>PRINCIPIO No 4<br>CANTIDAD DE PERSONAS POR UNIDAD OPERATIVA | LA UNIDAD OPERATIVA PARTICIPÓ EN LA IMPLEMENTACIÓN (SI/NO) |
|---|---|---|
| JARDÍN INFANTIL NUEVOS TIMANQUITOS | 8 | SI |
| JARDÍN INFANTIL EL OASIS | 5 | SI |
| JARDÍN INFANTIL OLARTE | 12 | SI |
| JI OLIVARES | 9 | SI |
| JARDÍN INFANTIL PEBLES Y BAMBAM | 11 | SI |
| JARDÍN INFANTIL SAN MIGUEL | 10 | SI |
| JI PEQUEÑOS GIGANTES | 12 | SI |
| JI SANTANDER | 8 | SI |
| JI SALITE FERIAS | 12 | SI |
| JI SEMILLEROS DEL FUTURO MILLAN | 9 | SI |
| JARDÍN INFANTIL SERRANIAS | 7 | SI |
| JARDÍN INFANTIL TENERIFE | 9 | SI |
| JI TINTALITO | 10 | SI |
| JI VILLA AMALIA | 12 | SI |
| SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO | 14 | SI |
| SUBDIRECCION LOCAL BOSA | 11 | SI |
| SUBDIRECCION LOCAL ENGATIVA | 34 | SI |
| SUBDIRECCION LOCAL USME - SUMAPAZ | 229 | SI |
| UNIDAD OPERATIVA TEUSAQUILLO | 1 | SI |
| JARDIN INFANTIL VILLA CLEMENCIA | 5 | SI |
| JARDIN INFANTIL SONRISAS DE LA NIÑEZ | 7 | SI |
| JARDIN INFANTIL OSO DE ANTEOJOS | 30 | SI |
| CENTRO CRECER ARBORIZADORA ALTA | 12 | SI |
| JARDIN INFANTIL JUEGO DE COLORES | 31 | SI |
| JARDIN INFANTIL LOS CEREZOS | 8 | SI |
| RDIN INFANTIL NOCTURNO UN MUNDO PARA SOÑ | 5 | SI |
| PENSAMIENTO INTERCULTURAL SEMILLAS AMB | 10 | SI |
| JARDÍN INFANTIL TIBANICA | 18 | SI |
| JARDIN INFANTIL USME CENTRO | 11 | SI |

# II. PANORAMA CUANTITATIVO

Con respecto al panorama cuantitativo, y teniendo en cuenta las restricciones en términos de presencialidad, se permitió a los Gestores de Integridad adelantar actividades de tipo virtual, y se les brindo información sobre una herramienta interactiva como sugerencias y apoyo para el desarrollo de las socializaciones con el Talento Humano.

De acuerdo con lo anterior, en este periodo se desarrollaron 71 actividades, con la participación de 1018 funcionarios entre servidores y contratistas.

JARDÍN INFANTIL LOS CEREZOS



## BALANCE IMPLEMENTACIÓN
## PRINCIPIO No 4

Durante este periodo de implementación del Código de Integridad y BuenGobierno, las acciones de socialización, estuvieron enmarcadas en actividades virtuales como foros, reuniones por plataformas, Chats de grupos de WhatsApp, dibujos y actividades en casa para el abordaje del Principio No 4 y su correspondiente valor, honestidad.

Cabe resaltar la creatividad, el ingenio y la disposición con la que los Gestores de Integridad han desarrollado sus actividades, el interés que muestran en cada uno de los reportes y en la recopilación de las evidencias.

# BALANCE IMPLEMENTACIÓN
# PRINCIPIO No 4

## LOGROS

- Se logró que los participantes comprendieran la importancia de cuidar y proteger los bienes públicos asignados a las unidades operativas y dependencias por parte del estado y la entidad, dandoles buen uso.

- Se logró que los servidores públicos identificaran algunos aspectos a mejorar en el ejercicio de su labor y se comprometieran a realizar acciones al respecto.

- Se logró concientizar al Talento humano sobre la importancia de implementar el Valor de la Honestidad en el diario vivir, en especial en la labor que desempeñan en la comunidad.

- Se logró realizar una reflexión y apropiación de las temáticas especialmente sobre la responsabilidad de no recibir gratificaciones por la labor ejecutada y actuar con rectitud.

- Se logró la participación manera presencial en algunas dependencias y unidades operativas, con el fin de realizar la socialización de manera lúdica, logrando aprender los conceptos a través del juego y las emociones.

- Se logró fortalecer el interés por parte de los Gestores de Integridad, en las herramientas virtuales que les permitieran, de acuerdo con sus dinámicas, abordar el Código de Integridad con sus compañeros.

## BALANCE IMPLEMENTACIÓN
## PRINCIPIO No 4

### DIFICULTADES

- La disponibilidad de los servidores públicos para participar, ya que, por los diferentes compromisos, es difícil lograr reunir a todos en un mismo tiempo y lugar.

- La falta de designación de Gestores de Integridad y Buen Gobierno por parte de Dependencias, Subdirecciones Locales y unidades operativas, lo que genera un bajo porcentaje en la implementación del ejercicio.

- Las conexiones de red, que generaban interrupciones en la comunicación durante los foros y reuniones virtuales.

- Algunos funcionarios, aun muestran desinterés y falta de compromiso en torno al Código de Integridad y Buen Gobierno.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Continuar motivando a los equipos de trabajo para que participen en las actividades que realizan los gestores de integridad.

- Realizar actividades lúdicas y del interés de los participantes, que ayuden a fomentar cada uno de los valores dentro de equipo de trabajo.

- Trabajo continuo en mejorar la calidad del servicio día a día, ya que en algunas unidades operativas se identificaron los aspectos particulares a mejorar.

- Sensibilizar al talento humano, en torno a la importancia de las actividades que socializan el Código de Integridad y su impacto en el desarrollo personal y en el ejercicio de su rol como servidor público.

- Incluir en el ejercicio de Socialización del Código de Integridad y Buen Gobierno, a la totalidad del talento humano de las unidades operativas, como servicios generales, alimentos, vigilancia, entre otros.

# REGISTRO FOTOGRÁFICO
# IMPLEMENTACIÓN
# PRINCIPIO No 4

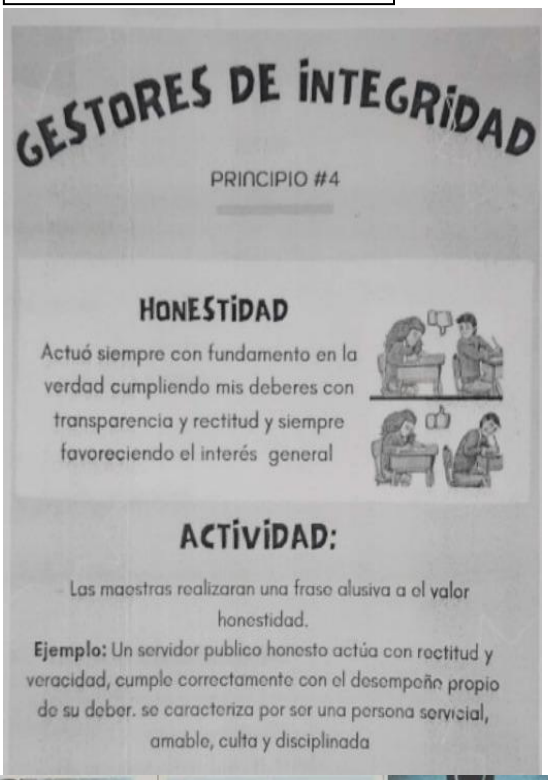
JARDIN PEBLES Y BAMBAM

Evidencias

Dinámica el espejo"

Dramatizado "los *bienes públicos son sagrados*"

JARDIN VILLA CLEMENCIA



GESTORES DE INTEGRIDAD

PRINCIPIO #4

HONESTIDAD

Actuó siempre con fundamento en la verdad cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general

ACTIVIDAD:

Las maestras realizaran una frase alusiva a el valor honestidad.

**Ejemplo:** Un servidor publico honesto actúa con rectitud y veracidad, cumple correctamente con el desempeño propio de su deber. se caracteriza por ser una persona servicial, amable, culta y disciplinada

JARDIN LA CHUCUA

JARDIN LA CHUCUA
AGOSTO - 2021

CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

PRINCIPIO 4

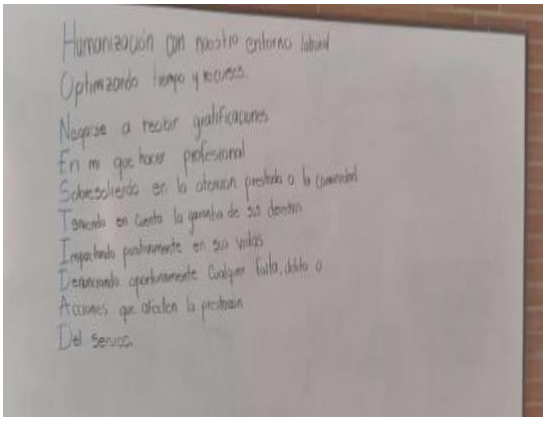
LOS BIENES PÚBLICOS SON SAGRADOS

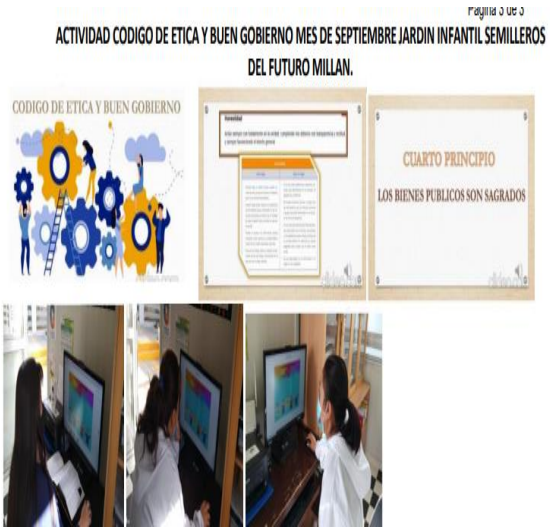
La honestidad

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

- SER HONRADO.
- DENUNCIAR FALTAS.
- DECIR LA VERDAD.
- BUSCAR ORIENTACION.
- DENUNCIAR DELITOS Y VIOLACION DE DERECHOS HUMANOS.

SUBDIRECCIÓN LOCAL DE USME




SUBDIRECCIÓN LOCAL DE ENGATIVA

## ACROSTICO

HOMBRES Y MUJERES COMPROMETIDOS CON UNOS
OBJETIVOS Y METAS POR ALCANZAR EN EL DESARROLLO DE
NUESTRAS FUNCIONES,
ESTABLECIENDO COMPROMISOS
SOCIALES, ACTUANDO DE FORMA POSITIVA,
TRATANDO DE REFLEJAR EN NUESTRO TRABAJO DIARIO LA
INTERACCIÓN CON TODAS Y TODOS LOS QUE NOS RODEAN,
DEMOSTRNDO VERDADERO INTERES EN LA
ACTITUD FRENTE A LOS VALORES MORALES
DE MANERA TRANSPARENTE, CONVIRTIENDOLOS EN UN HABITO.

JARDÍN INFANTIL LA FISCALA

Elaboró: Nelly Estefanía Villalobos Hernández- Contratista SGDTH
Revisó: Alix Castañeda Rincón- Contratista SGDTH
Revisó: John Jairo Zúñiga-Contratista SGDTH
Revisó: Fabián Andrés Mafla Díaz- Contratista SGDTH
Aprobó: María Mercedes Rodríguez Escobar- subdirectora SGDTH