



SECRETARÍA DE
INTEGRACIÓN SOCIAL

**DOCUMENTO GENERAL ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA LA
TRANSPARENCIA “CONMIGO SÍ ES” DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE
INTEGRACIÓN SOCIAL – SDIS**

**EQUIPO DE TRANSPARENCIA
SUBSECRETARÍA
SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL**

Junio 2021

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
www.integracionsocial.gov.co
Buzón de radicación electrónica: radicacion@sdis.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Contenido

Presentación	4
1. Pertinencia de implementar la estrategia institucional <i>Conmigo Sí es.</i>	4
2. Objetivo General	5
3. Marco conceptual	5
3.1 ¿Qué entendemos por Innovación Pública?	5
3.2 ¿Qué entendemos por transparencia?	7
3.3 ¿Qué entendemos por integridad?	9
4. Marco legal y político	10
5. Enfoque y perspectivas	13
5.1 Enfoque de Derechos	14
5.1.1 Perspectiva de género	15
5.1.2 Perspectiva diferencial	15
5.1.3 Perspectiva de cultura ciudadana	15
5.1.4 Perspectiva de participación ciudadana	16
5.1.5 Perspectiva territorial	16
6. Breve diagnóstico de la estrategia institucional para la transparencia en la SDIS vigencia 2016 – 2020.	16
7. Fases de la estrategia institucional para la transparencia <i>Conmigo Sí Es.</i>	22
8. Líneas Orientadoras	24
9. Campos de Acción	25
9.1 Campo de acción laboratorios de innovación pública para la transparencia	26
9.2 Semilleros de Cultura Ciudadana para el Cuidado de lo Público	29
9.3 Campo de acción Lente a la transparencia.	32
10. Gestión documental	33
11. Gestión del conocimiento.	34
Referencias Bibliográficas	37

Índice de Gráficos

Gráfica 1. Transparencia activa y transparencia pasiva.....	12
Gráfica 2. Los tres pilares para combatir la corrupción.....	12
Gráfica 3. Resultados transparometro.	18
Gráfica 4. Fases estrategia Conmigo sí es-.....	23
Gráfica 5. Líneas orientadoras de la estrategia Conmigo Sí es.....	25
Gráfica 6. Fases del laboratorio de innovación publica para la transparencia	28

Índice de Tablas

Tabla 1. Resumen campo de acción laboratorio de innovación pública para la transparencia.....	28
Tabla 3. Momentos del semillero de cultura ciudadana para el cuidado de lo público.....	31
Tabla 2. Resumen campo de acción semilleros de cultura ciudadana para el cuidado de lo público.	31

Presentación

La estrategia institucional para la transparencia: *Conmigo Sí es*, es un esfuerzo institucional de la Secretaría Distrital de Integración Social para posicionar una cultura de transparencia que trascienda el actuar administrativo y se instale en lo más profundo de las prácticas éticas de todos y todas las servidoras públicas de la entidad.

En esta línea, se presenta este cuarto avance de propuesta que contiene siete apartados, que contemplan la base de dicha propuesta: Un marco conceptual que avanza en el abordaje de las nociones de transparencia, integridad y no tolerancia con la corrupción; un marco legal y político que enmarcan las acciones del equipo de transparencia de la subsecretaría de Integración Social; el enfoque de derechos y sus perspectivas que sustentan las acciones misionales de la SDIS así como el Plan de Desarrollo Distrital vigente; un diagnóstico que muestra las estrategias y resultados que anteceden la actual propuesta; las fases que la componen; y las líneas orientadoras que alinean los campos de acción que posibilitan la implementación de la estrategia.

Así se presenta este avance de documento de trabajo propenso a sugerencias, observaciones y ajustes que permitan una constante consolidación de una propuesta de estrategia que alcance los objetivos que se ha propuesto.

1. Pertinencia de implementar la estrategia institucional *Conmigo Sí es.*

La estrategia institucional para la transparencia *Conmigo Sí es*, es la consolidación de una apuesta por la transformación de las dinámicas institucionales con miras a la garantía de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas, la generación de capacidades y la inclusión social de la población más vulnerable de la ciudad. Este reto requiere entonces de servidoras y servidores públicos conscientes de su rol, comprometidos con su labor, claros en la misión con la entidad y con un vínculo y conocimiento profundo con los territorios y

las comunidades donde desarrollan su trabajo.

De ahí la importancia de desarrollar acciones concretas y activar herramientas que superen las fases de sensibilización y formación, evolucionando hacia una vinculación real de todas las personas que hacen parte de la entidad como productoras de saberes y prácticas que coadyuven en las transformaciones a las que nos convocan las políticas y normas sobre Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción que se encuentran vigentes, pues su intención es la humanización de los servicios del Estado para la superación del flagelo de la corrupción que tanto daño hace a las instituciones públicas y por ende a la ciudadanía. En tal sentido, se pretende con la estrategia *Conmigo sí* es un cambio evidente en la cultura institucional y en las prácticas cotidianas de quienes la viven a diario, es por esto que se fomenta desde esta iniciativa un compromiso personal de invitar a los diversos actores vinculados a la SDIS a afirmar con responsabilidad “*Conmigo Sí es*”.

2. Objetivo General

- Fortalecer una cultura de transparencia que trascienda el actuar administrativo y se instale en lo más profundo de las prácticas éticas de todos y todas las servidoras públicas de la entidad, articulando acciones intra e interinstitucionales que contribuyan a que la ciudadanía acceda a la información de la institución y se fortalezca la confianza en la misma.

3. Marco conceptual

3.1 ¿Qué entendemos por Innovación Pública?

De acuerdo con los planteamientos de García Manjón y Rodríguez Escobar (2013), podemos entender la innovación pública como el proceso de introducción de cambios significativos o novedades que transformen los servicios públicos con objeto de lograr

mayor eficiencia, incrementar la aportación de valor al entorno y satisfacer las necesidades de la ciudadanía, la organización y la sociedad en general.

En ese sentido, se habla de innovación pública, en primer lugar, cuando se trata de una novedad local que se usa y es útil, es decir, que el cambio introducido con éxito haya transformado el servicio público (Ortiz de Zárate, 2013) y, en segundo lugar, cuando lo creado o lo co-creado atribuye valor a lo público, lo que implica lograr mejores resultados públicos en términos de eficiencia, eficacia y de satisfacción. Por tanto, las características distintivas de la innovación pública son: *novedad, implementación e impacto*.

Otras características de la innovación pública tienen que ver con, servicios públicos pensados para y con las ciudadanas y los ciudadanos; una administración abierta, transparente, participativa que vincula a la ciudadanía en el diseño de políticas públicas, en la cual, las personas son referentes, copartícipes y corresponsables de la acción de gobierno; por último, esta administración abierta también planifica su actuar y lo evalúa de manera sistemática.

Lo señalado anteriormente, como proceso de cambio, exige de las organizaciones y entidades, liderazgo para impulsar transformaciones de índole político; adaptación dinámica para ajustar las estrategias a las coyunturas y situaciones emergentes en el contexto; la promoción de un trabajo colaborativo y la organización en red.

Ahora bien, basados en la taxonomía propuesta por Amalio Rey, la innovación pública que pretende la estrategia institucional para la transparencia *Conmigo Sí es*, corresponde a la categoría de *cultura y gestión del personal público (personas): Cambios en las políticas de gestión de las personas que trabajan dentro de la Administración para mejorar su actitud y aptitud*. En esta categoría la intensión se centra en procesos de gestión de un cambio cultural, por supuesto, la dificultad está en la medición de dichos cambios, por lo que este mismo autor propone que las innovaciones inicien por la forma en que las personas vinculadas se gestionan a sí mismas.

Esto último es de suma importancia, pues, aunque la innovación en el ámbito público implique una serie de transformaciones en la gestión, los procesos y las políticas de una

entidad, vincula directa y principalmente a las personas, por lo cual, la invitación es a humanizar este proceso para alcanzar un impacto y resultados esperados.

3.2 ¿Qué entendemos por transparencia?

Conceptualizar la transparencia es entrar a relacionar los términos de institucionalidad y democracia con miras al derecho de libre acceso a la información pública. Este último, es un derecho fundamental porque abre las puertas a otros derechos que aplican para toda la ciudadanía sin distinción social, física o geográfica. Una persona que tiene acceso a la información también está accediendo a otros derechos fundantes como el derecho a la salud y la educación. Esto viene a complementarse también con la consideración que efectúan las Naciones Unidas (1946) al expresar que el acceso a la información es un derecho humano esencial y un elemento clave de todas las libertades, promoviendo en cuanto al ejercicio mismo, la reducción de índices de corrupción y arbitrariedad, como principal signo distintivo de los gobiernos públicos y privados responsables.

De este modo, la transparencia definida por la OCDE como “el proceso por el cual la información de las condiciones existentes permite ser accesada para la toma de decisiones, por acciones, de manera visible y entendible” es un tema transcendental en el mundo actual, en tanto se ha convertido en una exigencia social que pretende fortalecer la institucionalidad en el marco de la democracia. Su auge y propensión al incremento viene permeada por el establecimiento y ampliación de la participación ciudadana en la sociedad, en cuanto ha despertado el interés por el libre acceso y movilidad de la información por parte de las comunidades y por las certezas que registran que existe una relación perenne entre transparencia, instituciones y democracia.

Desde este panorama y siguiendo los planteamientos de Perramon (2013) en los que señala que la transparencia debe entenderse como “la posibilidad de que la información real de una empresa, gobierno u organización pueda ser consultada por los diferentes sujetos afectados por ella, de tal modo que estos pueden tomar decisiones con conocimiento de causa y sin asimetría de información”, la Secretaría Distrital de Integración Social como entidad encargada de liderar y formular las políticas sociales de Bogotá Distrito

Capital y de acuerdo con la constitución política de Colombia (República de Colombia, 1991) y los diferentes referentes legales que sobre la Transparencia se han dispuesto desde los niveles nacional y distrital, se entiende la transparencia como un deber fundamental de un gobierno democrático condicionado por una práctica ética y un comportamiento deseable de la gestión gubernamental en aras de fortalecer la capacidad institucional garantizando el derecho ciudadano de acceder y conocer información completa y veraz relacionada con la política pública que se ejecuta, disuadiendo toda práctica corrupta que atente contra el bien común.

Por lo anterior, y siguiendo a Perramon al afirmar que: “[...] la transparencia está directamente relacionada con la mitigación de la corrupción, ya que disminuye la incertidumbre en la toma de decisiones y mejora la gobernanza en los sistemas democráticos”, para la SDIS la corrupción representa una amenaza para el estado de derecho y el desarrollo sostenible en la ciudad de Bogotá y tiene un efecto desproporcionado y destructivo sobre el ejercicio ciudadano, en especial atención hacia las personas que viven situación de pobreza y vulnerabilidad, sofocando el desarrollo de la justicia, la igualdad y la equidad, además de representar graves riesgos legales y el deterioro de la confianza y credibilidad hacia las entidades gubernamentales.

Ahora bien, aunque la corrupción, tal como se indica en el Diagnóstico de la Política Pública de Transparencia (2018), “ha tomado la dimensión de problema, en la medida que afecta de manera directa la gestión administrativa, la prestación de servicios de calidad a ciudadanos que tributan con esfuerzo y la vulneración de derechos fundamentales”, en tal sentido, la transparencia se define como un concepto más amplio que la lucha anticorrupción.

Adicionalmente, la transparencia está condicionada por el saber y hacer ético y este es de carácter reflexivo, lo que permite generar acuerdos y tomar decisiones responsables, construir una cultura institucional de la responsabilidad, un clima íntegro y una manera de proceder en la práctica. En consecuencia, cuando las servidoras y servidores de la administración pública han fortalecido su ética, se hacen conscientes de ese clima y generan transformaciones permitiendo construir voluntades comunes, brindando un

conjunto de herramientas en la toma de decisiones, de principios y valores democráticos, de igualdad y de libertad.

En síntesis, la transparencia es un mecanismo de actuación ético de las entidades públicas o privadas de orden estatutario que trae consigo la prevención de actos de corrupción y permite a la ciudadanía conocer el funcionamiento interno de la administración pública desde el acceso a la información de calidad permitiendo la garantía en los derechos esenciales. Por ello, las entidades con sus servidoras y servidores públicos deben velar por el cumplimiento de las estrategias de transparencia, en función de que estas sean oportunas, proactiva y a fin a la comunidad en aras que la ciudadanía recobre la confianza en sus instituciones.

3.3 ¿Qué entendemos por integridad?

Según la RAE (2020) la integridad proviene del latín *integritas* o *integratis* (*totalidad, robustez, buen estado físico*), derivado del adjetivo “*integer*” (*intacto, puro, entero, no tocado o no alcanzado por un mal*). En ese marco, la integridad hace alusión a la pureza original y sin contacto o contaminación por un daño físico o moral, a la cualidad de lo íntegro, de lo que no tiene manchas. Pues bien, refiriéndonos a las personas íntegras, estas son aquellas que son probas, rectas e intachables y con entereza moral.

Ahora bien, la integridad como valor personal, es actuar de forma correcta, una persona íntegra es una vida que actúa conforme a sus principios, posee rectitud, bondad, honradez, es honrada, alguien en quien se puede confiar, sin mezcla extraña. En relación con eso podemos decir que un servidor o servidora íntegra es aquella cuyo comportamiento es ético en todas las situaciones en las que se ve inmersa o participa. Prevalciendo en ese funcionario o funcionaria la educación, la honestidad, el control emocional, el respeto por sí mismo, la responsabilidad, la puntualidad, la pulcritud, la atención y las acciones firmes, en pocas palabras, alguien en quien la entidad puede confiar y por ende la ciudadanía.

De esta forma, desde la SDIS se parte de la integridad de sus servidores públicos, a quienes

desde la práctica profesional se les inculca, a través de diferentes estrategias y herramientas formativas, la aplicación de los valores y principios éticos que rigen esta entidad pública, para contribuir al bienestar social y fortalecimiento eficiente y eficaz de la gestión pública, labrando así confianza entre entidad y ciudadanía.

De esta forma, desde el ejercicio experiencial misional de los servidores y servidoras se buscan combatir las prácticas de corrupción dentro de la institución, insistiendo a todos aquellos que se desempeñan en este escenario público, que del accionar privado en cualquier espacio o dependencia estriba la solides y credibilidad institucional, que cualquier acción irregular genera daños colectivos, sociales y daña al conjunto de la sociedad.

Para la SDIS la instalación de una cultura de la transparencia implica no sólo disponer de la información para la ciudadanía, sino que cada servidor y servidora pública comprenda la importancia de su labor en el marco de la garantía de los derechos de los y las ciudadanas, esto es ser consciente de su rol en el mejoramiento de la calidad de vida de millones de habitantes de Bogotá DC, que perviven en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.

4. Marco legal y político

Aunque en el contexto normativo el tema de transparencia se considera como reciente, en la legislación distrital empieza a posicionarse desde el Acuerdo Distrital 202 de 2005, en el cual el Concejo de Bogotá D.C establece el Día de la Transparencia; compone el Comité Distrital de Lucha Contra la Corrupción, y determina que la Contraloría de Bogotá, la Personería de Bogotá y la Veeduría Distrital, deberán implementar programas de formación ciudadana en los valores de transparencia y control social con énfasis en la población escolar de la Capital de la República.

De ahí en adelante la transparencia, se ha venido relacionando con temas de anticorrupción y atención al cliente como es el caso de la Ley 1474 de 2011, por medio de la cual se establecen los requerimientos y dimensiones del Plan Anticorrupción y de Atención al

Ciudadano (PAAC), luego en 2018 se publica el Decreto 118 Código de Integridad y Buen Gobierno, Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción 2019-2029, del que se derivan otra serie de documentos internos como lo son la Resolución Interna 2533 2018, Resolución Interna 652 de 2020 y MIPG Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024.

De otra parte, en la Ley 1712 de 2014 de transparencia y acceso a la información pública, se plantean un conjunto de principios relacionados con el acceso de la información pública y los criterios de racionalidad y proporcionalidad:

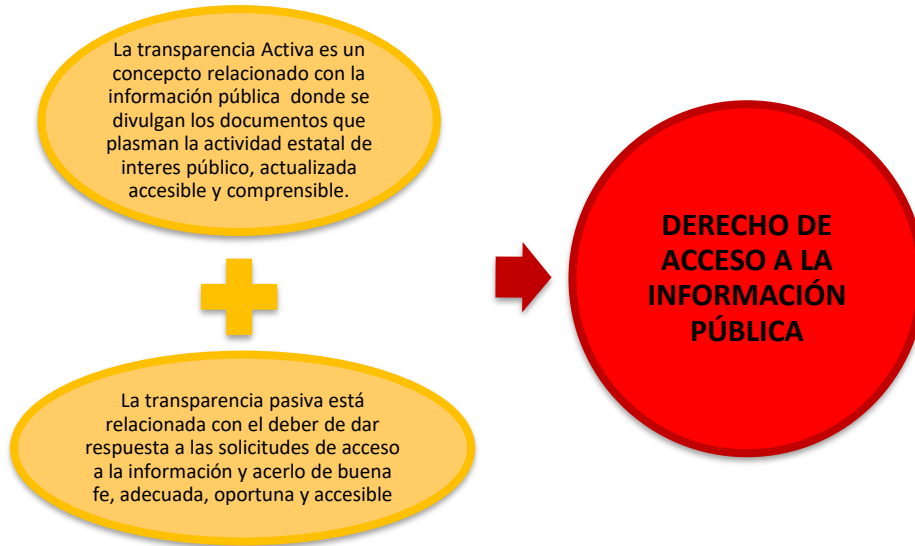
- Principio de buena fe.
- Principio de facilitación.
- Principio de no discriminación.
- Principio de gratuidad y celeridad.
- Principio de eficacia y claridad de la información.
- Principio de divulgación proactiva de la información, responsabilidad en el uso de la información.
- Principio de transparencia.

Este último principio de transparencia sostiene que toda la información en poder de los sujetos obligados definidos en esta ley se presume pública, en consecuencia, de lo cual dichos sujetos están en el deber de proporcionar y facilitar el acceso a la misma en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley, excluyendo solo aquello que esté sujeto a las excepciones constitucionales y legales y bajo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley. (Ley 1712 de 2014, art. 3)

Así mismo, es importante señalar que según su artículo 24, toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier sujeto obligado, en la forma, condición que se establece en la ley y la Constitución. De igual manera, a través del Decreto reglamentario 1081 de 2015, se define que la transparencia puede ser activa o pasiva como se muestra

en el siguiente esquema:

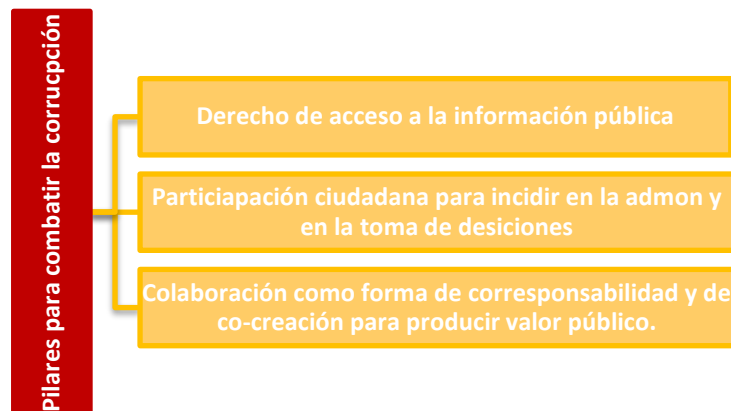
Gráfica 1. *Transparencia activa y transparencia pasiva.*



Fuente: Ley 1712 de 2014

En este sentido, es relevante señalar que este mismo documento CONPES D.C. (Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital - 2019) alude a la Alianza para Gobierno Abierto (AGA) y este desarrolla un modelo teórico que se sustenta en tres pilares fundamentales para combatir la corrupción como se muestra en el siguiente esquema:

Gráfica 2. *Los tres pilares para combatir la corrupción*



De acuerdo con los pilares nombrados, desde la Secretaría Distrital de Integración Social se trabaja por un mejor desarrollo de las capacidades y eficiencia administrativa y en general por una modernización institucional.

Finalmente, a lo largo del año 2020 se publica el Decreto 189 de 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, que determina los lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital, a partir de tres ejes estratégicos: análisis de información, consolidación y apertura de datos; la gestión de riesgos de corrupción y medidas anticorrupción; y la promoción de la integridad y de la ética pública para prevenir acciones que dañen el patrimonio público o incumplan las normas de transparencia, acceso a la información e integridad.

En este sentido, los temas relacionados con la transparencia se han venido posicionando en el panorama de la gestión pública, convocando así las potencialidades y capacidades de las entidades y más concretamente, de los y las servidoras públicas quienes hacen realidad las políticas gubernamentales. La socialización y el reconocimiento de los aspectos fundantes de este marco normativo son indispensables para orientar el accionar de las entidades y sus funcionarios.

5. Enfoque y perspectivas

Aunque el objetivo de los laboratorios de innovación social para la transparencia es co-construir alternativas de innovación pública con las servidoras y servidores de la entidad, para mejorar el acceso de la ciudadanía a la información con transparencia, orientan su actuar desde el enfoque de derechos, como una postura fundamental en el marco del desarrollo de las acciones establecidas en el plan de desarrollo distrital *Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI*.

5.1 Enfoque de Derechos

El enfoque de derechos corresponde a la superación de la visión y acción asistencialista y paternalista del Estado frente ante todo frente a las condiciones de vida de la población más vulnerable, lo anterior implica que las políticas estatales partan de la comprensión de los ciudadanos como sujetos de derechos, y en esta línea, se acojan a las disposiciones legales internacionales existentes sobre el tema en el ámbito normativo, y que se oriente por los principios de universalidad, integralidad y progresividad en el ámbito operacional, ambas orientaciones propiciarán la equidad, la participación y la agencia por parte de la sociedad civil.

En tal sentido, cuando una entidad, funcionario público o contratista orienta su accionar desde el enfoque de derechos implica que comprende la historia, las dimensiones y diferentes generaciones que integran los derechos humanos aceptados internacionalmente en las Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta comprensión le permite ubicarse contextual e históricamente para reconocer en los participantes beneficiarios de los diferentes servicios sociales sujetos de derechos y actuar en consonancia como garante de la restitución de los derechos que le han sido vulnerados.

Dicho lo anterior, para el caso específico el enfoque de derechos se recogen diferentes perspectivas que lo hacen realidad, estas son:

- Perspectiva de género
- Perspectiva diferencial
- Perspectiva poblacional
- Perspectiva de participación ciudadana
- Perspectiva de cultura ciudadana
- Perspectiva territorial

5.1.1 Perspectiva de género

Cuando un funcionario público implica esta perspectiva, se permite comprender de manera estructural, cómo afectan diferentes problemáticas y fenómenos a los hombres y las mujeres que habitan en un territorio específico, identifica las relaciones de poder que allí se tejen y analiza las creencias propias que reproducen los estereotipos de género que reproducen las brechas de desigualdad e impiden el goce efectivo de los derechos por parte de las mujeres, las niñas y las adolescentes en todas las dimensiones de su vida.

5.1.2 Perspectiva diferencial

Cuando un servidor público se enfoca desde esta perspectiva, identifica aquellos grupos poblacionales que han sido históricamente discriminados tanto al interior del territorio como desde las diferentes entidades del nivel nacional y distrital, a partir de esta identificación se permite reconocer particularidades de su cultura por fuera de prejuicios propios o de la comunidad que los rodea, procurando así una atención oportuna y adaptada a sus dinámicas y formas de vida.

5.1.3 Perspectiva de cultura ciudadana

Asumir esta perspectiva implica entender la cultura ciudadana como el conjunto de creencias, hábitos y comportamientos que permiten la convivencia en la ciudad y el reconocimiento de los derechos y deberes ciudadanos. Desde esta perspectiva los funcionarios públicos y contratistas reflexionan de manera autocrítica sobre esos hábitos que permiten construir ambientes seguros y sensible con las condiciones de los participantes y beneficiarios. Al promover este entorno evidencia cuales comportamientos propios o de sus colegas afectan positiva o negativamente la convivencia, esto no se reduce a los espacios laborales sino a un compromiso profundo que se extiende a todo ámbito.

5.1.4 Perspectiva de participación ciudadana

Un funcionario público comprometido con esta perspectiva conoce el modelo de gobierno abierto en el que se basa el actual Plan de Desarrollo Distrital, y reconoce su rol para la dinamización de los valores que caracterizan un gobierno abierto: en la construcción colectiva, la generación de confianza y el empoderamiento ciudadano para la defensa y reconocimiento de sus intereses y los de la ciudad.

5.1.5 Perspectiva territorial

Es la guía que engloba a todos los demás enfoques y permite la comprensión del territorio como una construcción social, que tiene particularidades que no solo se derivan de los aspectos biofísicos sino también de las relaciones que sobre él se construyen. Entender y atender tales particularidades, cualidades y potencialidades contribuye con el logro de una acción de política más integral, posibilita la planeación de acciones con la participación activa de la población que allí habita, procurando la concreción de todas las anteriores perspectivas.

6. Breve diagnóstico de la estrategia institucional para la transparencia en la SDIS vigencia 2016 – 2020.

Durante la vigencia 2016-2020, el Equipo de Transparencia de la subsecretaría implementó la Estrategia Pedagógica para la Transparencia en sus versiones “*Alicia en la Ciudad de la Transparencia*” e “*Inspiradores por la Transparencia*”, en el marco del proyecto 1091 - “Integración Eficiente y Transparente para Todos”, con el fin de dar solución a la problemática identificada: *insuficiente capacidad institucional para garantizar una gestión pública eficiente y transparente que responda a las demandas ciudadanas, al cumplimiento de las Políticas Sociales y a los criterios de calidad de los servicios sociales que presta la Entidad*, cuyo objetivo fue: *fortalecer la capacidad institucional para garantizar una gestión pública eficiente y transparente que responda a las demandas ciudadanas, al cumplimiento*

de las Políticas Sociales y a los criterios de calidad de los servicios sociales que presta la Entidad; y cuya meta consistía en aumentar en 15% el nivel de apropiación de la cultura del servicio, la transparencia, el cuidado de lo público y control social en la SDIS.

Esta estrategia se implementó a través de 21 herramientas virtuales y presenciales con la participación de servidores y contratistas de la Entidad. Por ejemplo, una de estas herramientas virtuales fue: “Practica la Transparencia y Transparómetro” donde se evidenció el proceso de apropiación en temas y prácticas éticas relacionadas con la Ley de Transparencia, así como de la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y no tolerancia con la Corrupción.

A continuación, se describen los principales resultados obtenidos de éstas últimas herramientas con base en las cuales se realizó un proceso de medición.

En el proceso de fortalecimiento “*Practica la Transparencia*”, se contó con la participación de 2508 funcionarios y funcionarias y un nivel de apropiación del 26%, demostrado a través tipo panel, con aplicación de pruebas pre y post test.

En cuanto a la herramienta Transparómetro, los resultados evidencian que el 47% de la muestra alcanzan un nivel de exactitud en la prueba entre 80%-100%, el 33.3% con una exactitud de 50-70% y finalmente el 19% tienen un nivel de exactitud entre 0-40%, estos porcentajes son asignados por la página Join Quizzes, sobre la cual se implementa esta herramienta.

Gráfica 3. Resultados transparómetro.



Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior permite concluir que posterior aun proceso de socialización de la Política Pública distrital de Transparencia, integridad y No Tolerancia con la Corrupción, el nivel de conocimiento es fácilmente apropiados por los participantes y así mismo a través del juego se construyen aprendizaje y apropiación de temáticas como la ley y la política de transparencia.

Por otro lado, y de acuerdo al informe de seguimiento de la Oficina de Control Interno al PAAC con corte a 30 de agosto de 2020, se evidencia la necesidad de articular con las dependencias responsables los productos que son esenciales para la implementación de la estrategia institucional para la Transparencia en el marco del cumplimiento de la PPINTC, tales como:

- ❖ Documento conflicto de interés.
- ❖ Documento institucional con los mecanismos de protección al denunciante por posibles actos de corrupción al interior de la Entidad.
- ❖ Manual de Servicio a la Ciudadanía de la SDIS
- ❖ Campaña comunicativa interna y externa, que promueva la transparencia, probidad y cuidado de lo público y cultura de servicio a la ciudadanía.", con el objeto de dar cumplimiento al PAAC.

Adicionalmente es necesario conocer si la entidad ha realizado difusión sobre el compromiso que tiene la misma en contra del soborno, en la página se encuentra publicado la Guía de Lineamientos Antisoborno para el Distrito, Bogotá, D.C., noviembre de 2018 pero no se evidencia si la entidad emitió algún tipo de comunicación formal, o si estos lineamientos están siendo integrados en el documento de conflictos de interés.

Es importante que los funcionarios y contratistas de la entidad conozcan y asocien las directrices de la entidad con la cotidianidad de los territorios y así garantizar una gestión pública efectiva y transparente.

De otra parte, la Subsecretaría dando cumplimiento a la Ley 1712 de 2014, Decreto 103 de 2015, Resolución Min. Tic. 3564 de 2015 y la Resolución Interna 2533 de 2018, realizó las siguientes actividades:

1. Seguimiento a los 159 ítems de la matriz de cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 de la Procuraduría General de la Nación en trabajo colaborativo con los referentes de transparencia, que las dependencias han designado para ello. De igual forma, atiende los requerimientos que surgen de las respuestas a los índices de evaluación, como el Índice de Transparencia por Bogotá -ITB-, Índice de Transparencia y Acceso a la Información -ITA- y Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - MIPG- FURAG.
2. En el marco de las acciones que debe adelantar la Secretaría de Integración Social para dar cumplimiento al Índice de Transparencia y Acceso a la Información ITA, se han creado los siguientes ajustes en el link de Transparencia:
 - Espacio para informar las acciones de la Entidad frente a la pandemia del Covid 19.

- Espacio dirigido al enfoque diferencial y de género en donde se informa a la ciudadanía sobre el concepto, las Políticas Públicas del Distrito y la campaña “Sin vergüenza” y otros temas de interés.
 - Se agregaron los numerales 11, 12 y 13 en el link de transparencia, el numeral 11 es de Transparencia Pasiva, se entrega información sobre peticiones, quejas, reclamos y sugerencias y costos de reproducción, el numeral 12 de Accesibilidad, se entrega información para personas ciegas y sordos, acceso a los aplicativos Jaws y Contexto y video de la entidad subtulado y en lengua de señas y el numeral 13 es la inscripción de las bases de datos ante la Superintendencia de Industria y Comercio, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012.
3. El Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano –PAAC (componente 5, actividad 1.1.) establece para la Subsecretaría hacer 16 divulgaciones en la Entidad de ley 1712 de 2014, de transparencia y acceso a la información y el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, con su mapa de riesgos, en el transcurso del año, a la fecha realizaron 14 divulgaciones con 530 participantes y un cumplimiento de la meta en un 87%.
4. Por otra parte, la Oficina de Control Interno realizó el seguimiento a la Ley 1712 de 2014, del segundo semestre, y fue socializado al nivel directivo mediante memorando 2020024666 del pasado 10 de septiembre, dando como resultado un cumplimiento de implementación en el factor de accesibilidad en un 99.3% y en el factor de Actualidad (y oportunidad) un 90.7%, logrando subir la calificación en el factor de actualidad (y oportunidad) de un 79.5% (mes de febrero) a un 90.7% y manteniendo la calificación de 99.3% en el factor de accesibilidad. Adicional, de los 151 requisitos que evalúa hizo algunas recomendaciones que se socializaron con los referentes de transparencia de las dependencias y se está realizando el seguimiento correspondiente.

La Subsecretaría además realizó acompañamiento al Instituto Distrital para la Protección a la Niñez y la Juventud -IDIPRON, para la implementación de la Ley de

Transparencia y la presentación del Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública – ITA- de la Procuraduría General de la Nación, adicionalmente, en compañía de la Dirección de Análisis y Diseño Estratégico se realizó mesa de trabajo para la presentación del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión –FURAG, dichas actividades tuvieron lugar los días 4 de agosto y 18 de septiembre.

5. Finalmente, la directiva 026 de la Procuraduría General de la Nación del pasado 25 de agosto de 2020, solicitó a todas las entidades públicas diligenciar el Índice de Transparencia y Acceso a la Información -ITA- de conformidad con el artículo 23 de la Ley 1712 de 2014, entre el 15 de septiembre al 15 de octubre del presente año. La Secretaría de Integración Social presentó dicho índice el pasado 25 de septiembre y logró una calificación preliminar de 100 puntos sobre 100 posibles, repitiendo los buenos resultados del año anterior, se espera para el primer semestre del próximo año visita especial de la Procuraduría General de la Nación para la verificación de la información reportada, lo que exige que todas las dependencias continúen con su compromiso en la publicación de la información pública que produce la Entidad.

Para finalizar, en los resultados de la encuesta “*Medición del nivel de satisfacción y percepción de la ciudadanía frente a los servicios sociales prestados por la Secretaría Distrital de Integración Social*” realizado por Proyectamos Colombia SAS a finales del año 2019, se identifican los siguientes factores que permiten identificar puntos a fortalecer desde la articulación de equipos de la subsecretaria, SIAC y Transparencia:

- ❖ Actitud de servicio de las personas que atienden en los proyectos.
- ❖ Cualificar a los profesionales de los servicios, guardas de seguridad y personal de aseo.
- ❖ Atención telefónica.
- ❖ Socializar con la ciudadanía como interponer una queja y tiempos de respuesta.
- ❖ Facilidad para interponer la queja.

- ❖ Adicionalmente siendo los Centros Forjar una de nuestras poblaciones objetivo, es pertinente tener en cuenta las algunas de las recomendaciones recibidas en el marco del proyecto Distrito Joven:
- ❖ Adquisición de equipos audiovisuales, tecnológicos, lúdicos; equipos de audio y materiales de pintura.
- ❖ Mantenimiento constante a los instrumentos musicales, incorporar en los salones de danzas espejos y ventilación, mejora general de las instalaciones.
- ❖ Mayor socialización de los servicios prestados.
- ❖ Mejorar estado de los instrumentos musicales y de software o programas que necesitan para el sonido o las grabaciones y mayor cobertura de talleres.
- ❖ Contratación de profesores de música.
- ❖ Enseñanza de otras manifestaciones artísticas.

Adicionalmente tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- ❖ Contratación de profesionales especializados con el propósito de guiar a los jóvenes en sus procesos artísticos, empleando los instrumentos y elementos que ofrecen los centros de forma adecuada.

7. Fases de la estrategia institucional para la transparencia *Conmigo Sí Es.*

Se han definido las siguientes fases para la implementación de la estrategia, las cuales funcionan de manera cíclica para garantizar un proceso de evaluación, adaptación y mejoramiento continuos:

Gráfica 4. Fases estrategia Conmigo sí es-



Fuente: Elaboración propia

- **Fase de planeación:** En esta fase se plantean los objetivos generales y específicos de la nueva estrategia institucional para la transparencia “Conmigo sí es”, a partir del balance de los logros de estrategias anteriores y en consonancia con el Plan de Desarrollo Distrital vigente con el ánimo de alinearse con la administración distrital y los objetivos de su gobierno.
- **Fase de organización:** A partir de esta planeación se hace una valoración de los recursos disponibles y el talento humano vinculado a la estrategia con el ánimo de determinar unos campos de saber y de acción desde los cuales contribuir a los objetivos que se han definido.
- **Fase de diseño:** Ya definidas y organizadas en unas líneas orientadoras y unos campos de acción que se presentaran más adelante, cada profesional se dispone para el diseño de las herramientas que hacen parte de cada uno de los campos de acción, atendiendo a las dinámicas institucionales y distritales. En esta fase, se resalta

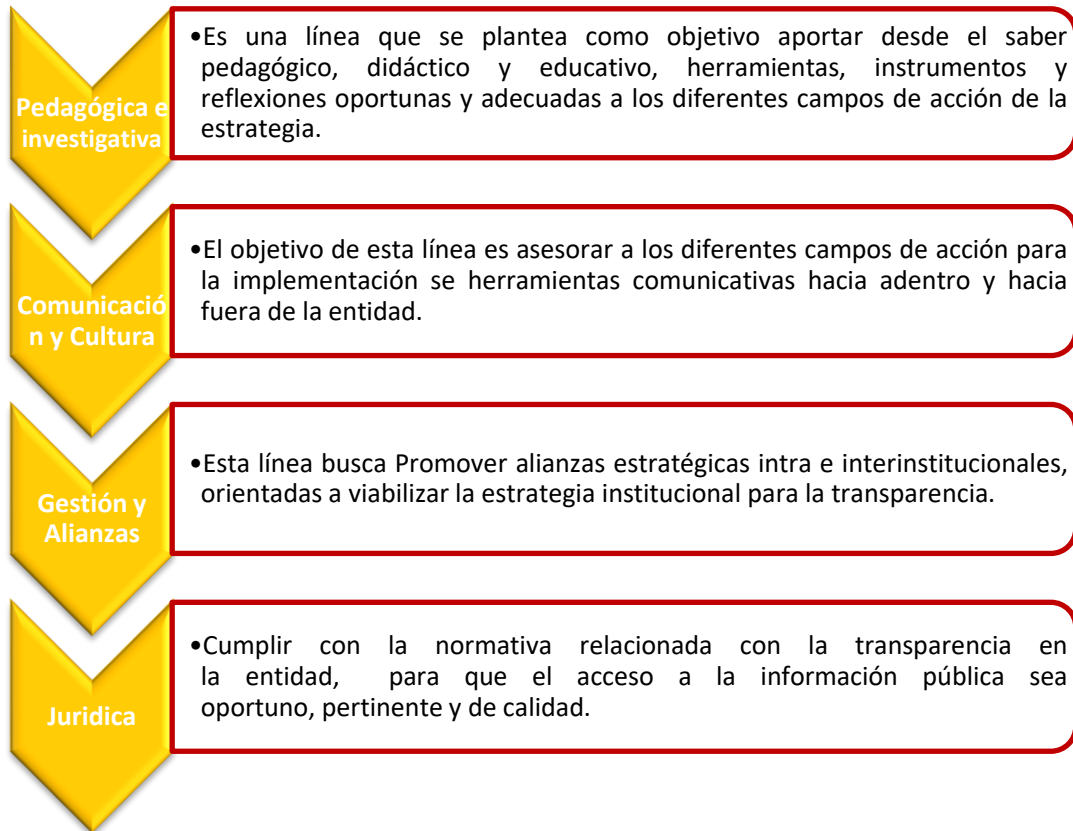
la importancia de la gestión intra e interinstitucional que aporta recursos, conocimientos y experiencias valiosas para el desarrollo de dichas herramientas.

- **Fase de desarrollo:** Esta fase inicia con una campaña de expectativa y posterior lanzamiento de la estrategia a nivel institucional que le permita a los servidores, servidoras y comunidad en general reconocer los objetivos centrales de la estrategia. Luego se harán las gestiones locales necesarias para el desarrollo de cada una de las herramientas según la población objetivo en cada uno de los campos de acción.
- **Fase de evaluación:** A lo largo de la fase de desarrollo, se recogerán los insumos necesarios para la sistematización de las experiencias adquiridas a través de las herramientas, así como la evaluación de los logros, limitaciones, proyecciones y aspectos por mejorar de cada una de ellas.
- **Fase de ajuste:** Con la información disponible se avanzará en la toma de decisiones respecto al ajuste y rediseño de cada una de las herramientas en los respectivos campos de acción de manera que se garantice un proceso de adaptación y mejoramiento constante, este proceso de ajuste llevará a acciones de planeación, organización y diseño que se requieran y por tanto la activación del proceso cíclico que se propuso desde el inicio.

8. Líneas Orientadoras

Las líneas orientadoras corresponden a la identificación de los saberes centrales que orientan las acciones al interior de la estrategia. Estas se han organizado a la par de los conocimientos y la experticia de los profesionales que hacen parte del equipo de Transparencia de la Subsecretaría. En este sentido, se concretaron 4 líneas orientadoras que se debelan en el siguiente esquema:

Gráfica 5. Líneas orientadoras de la estrategia *Conmigo Sí es*.



Fuente: Elaboración propia

9. Campos de Acción

Los campos de acción al interior de la Estrategia de Transparencia de la Secretaría Distrital de Integración Social son una forma de concretar las acciones de la Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción (PPTINTC), ejercicios que han sido diseñados para dar cumplimiento al plan de acción que parte de las obligaciones y responsabilidades que le competen a esta entidad.

A continuación, se presenta de manera general, los objetivos, la población y los componentes de cada uno de los campos de acción propuestos desde la estrategia *Conmigo Sí es*.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
www.integracionsocial.gov.co
Buzón de radicación electrónica: radicacion@sdis.gov.co

9.1 Campo de acción laboratorios de innovación pública para la transparencia

Los laboratorios son escenarios para la innovación social que buscan Co-construir alternativas de innovación pública con las servidoras y servidores de la entidad, para mejorar el acceso de la ciudadanía a la información con transparencia. En ese marco, al interior de la estrategia “Conmigo Sí es” estos escenarios se han planteado también, convocar a servidoras y servidores públicos de la SDIS a hacer parte de las acciones proyectadas para el desarrollo del Laboratorio, mapear y priorizar las problemáticas relacionadas con el acceso a la información, identificar debilidades y oportunidades institucionales para desarrollar acciones de mejoramiento en el acceso a la información y crear colectivamente herramientas innovadoras que propicien un mejor acceso a la información a partir de las competencias y posibilidades de cada dependencia de la entidad.

En tal sentido, desde el laboratorio de innovación pública se han planteado 3 fases para el desarrollo de los mimos que se conformarán al interior de cada una de las dependencias o subdirecciones locales con participación de diferentes profesionales, tanto de las oficinas que realizan un trabajo técnico o administrativo, como de unidades operativas o puntos de atención que interactúan de manera directa con la ciudadanía.

- **Fase de diagnóstico del Acceso a la Información:** Esta fase primera es primordial para la constitución y sostenimiento del Laboratorio de Innovación, pues determina de manera juiciosa los temas trascendentales hacia donde se deberían dirigir las acciones de transformación en cuanto al mejoramiento de los canales y formas de comunicación con la ciudadanía en términos de acceso a la información y transparencia.
- **Fase de problematización y priorización:** Para esta fase se conformará un grupo de trabajo con participación de 10 a 15 servidores y servidoras de cada una de las dependencias, a quienes se presentarán los resultados de los instrumentos de recolección implementados durante la fase anterior para hacer un ejercicio de problematización y priorización de las situaciones relacionadas con el acceso a la

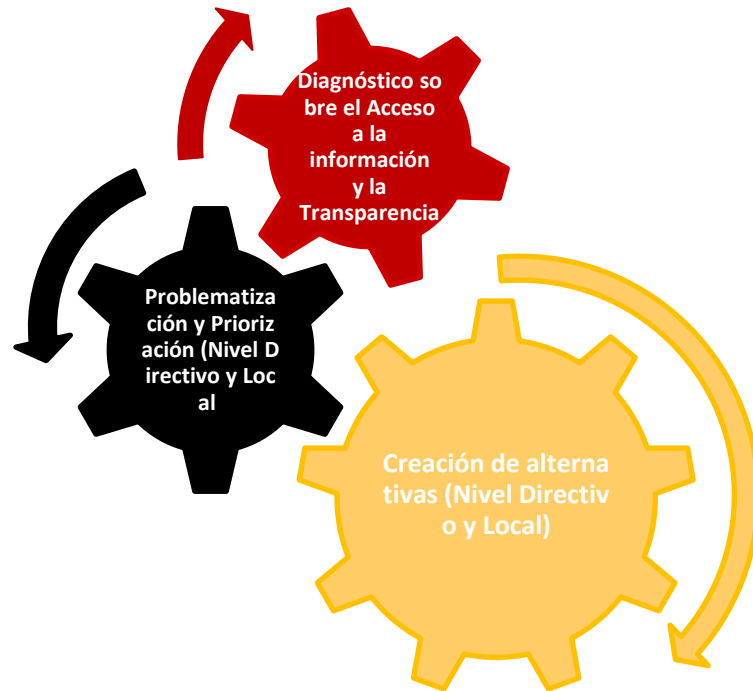
información y la transparencia a partir de árbol de problemas que permita establecer las causas y consecuencias de estas situaciones y la interacción que entre ellas existen para determinar así los nudos de problemáticas sobre las cuales se deben tomar decisiones de cambio las cuales pueden ser abordadas desde las capacidades, recursos y competencias del ámbito local y /o central.

En esta fase, es ideal la vinculación de representantes de la ciudadanía que posibiliten una noción de realidad sobre las situaciones expuestas por el ejercicio diagnóstico.

- **Fase de creación de alternativas:** Con la priorización y las reflexiones construidas en el anterior apartado, el equipo de trabajo determinará el objetivo central del laboratorio, en relación a aquella problemática priorizada, a partir del cual, con herramientas de diseño colaborativo como metodología del diseño (*design thinking*) o *tormenta de ideas (brain storming)*, crearan estrategias que pongan en juego las capacidades y recursos de la dependencia en pro de la transformación del acceso y flujo de la información con transparencia.

Para tal fin, se propone la herramienta de marco lógico, que permite establecer metas, responsables y tiempos para un seguimiento que exponga las dificultades y los logros que se van alcanzando en el proceso de transformación. En esta fase, al igual que la anterior, la ciudadanía tendrá un lugar importante en el establecimiento de las acciones de cambio y más aún en el ejercicio de veeduría sobre las tareas proyectadas.

Gráfica 6. Fases del laboratorio de innovación pública para la transparencia



Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 1. Resumen campo de acción laboratorio de innovación pública para la transparencia.

Campo de acción	Objetivo de campo de acción	Estructura	Aliados
Laboratorio de innovación pública para la transparencia	Co-construir alternativas de innovación pública con las servidoras y servidores de la entidad, para mejorar el acceso de la ciudadanía a la inform	<p>FASES</p> <p>1. Diagnóstico (Instrumentos: grupos focales, encuesta, otros medios de observación)</p> <p>2. Problematización y priorización</p>	ETIS, Tropa social Oficinas asesoras, Direcciones y Subdirecciones técnicas y Locales.

ación con transparenc 3. Creación
ia. de Alternativas

Fuente: Elaboración propia

De otro lado, en este campo de acción de laboratorio también se estará llevando a cabo el Diplomado virtual en: Procesos de Innovación Social para la Transparencia. El objetivo de este espacio virtual de formación es fortalecer la gestión pública en la entidad, con los servidores y servidoras de la SDIS, promoviendo conjuntamente, prácticas de gobierno abierto, participación ciudadana y control social, en torno a procesos de innovación social para una cultura de la transparencia.

9.2 Semilleros de Cultura Ciudadana para el Cuidado de lo Público

Los semilleros de cultura ciudadana para el cuidado de lo público con niños, niñas, adolescentes y jóvenes (NNAJ) como campo de acción son esenciales en el marco de la estrategia institucional para la transparencia: “Conmigo sí es” toda vez que los semilleros buscan fortalecer en los participantes de los servicios sociales de la entidad entre los 6 y 25 años, su identidad con el territorio para el ejercicio del cuidado de lo público, así mismo se busca mantener activa la participación incidente de los semilleros facilitando la creación e implementación de iniciativas que promuevan la cultura ciudadana y el cuidado de lo público, como también implementar estrategias lúdico pedagógicas, pertinentes a la población de este campo de acción, a través de un enfoque crítico, experiencial, e incluyente que comprenda los temas esenciales de la Política Pública de Transparencia, Integridad y no tolerancia con la Corrupción.

En relación a la población vinculada a las que van dirigidas las acciones pedagógicas para la conformación del semillero de cultura ciudadana son: niños, niñas, adolescentes y jóvenes (NNAJ) entre las edades de los 6 a 25 años; que hacen parte de los servicios sociales de la entidad en la ciudad.

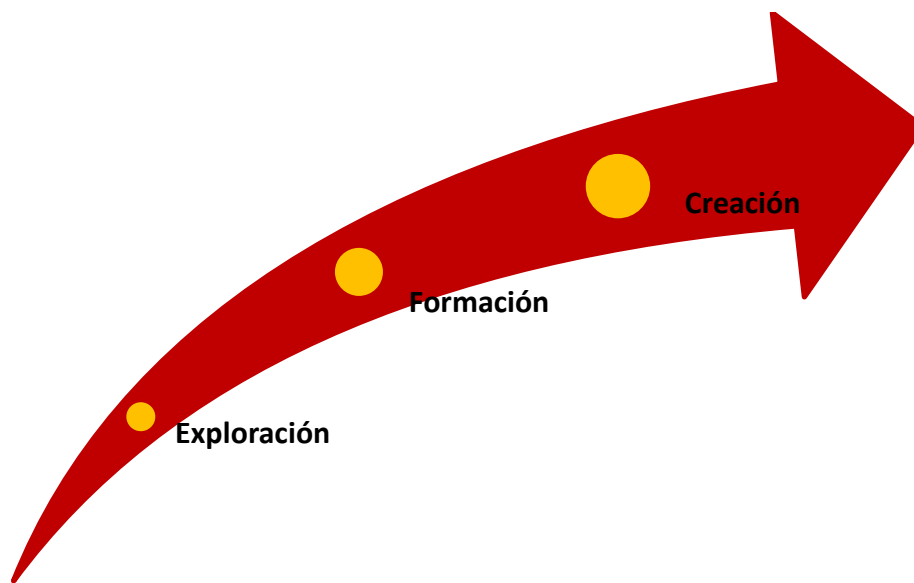
La población a trabajar con este campo de acción está dividida en tres grupos que oscilan

las siguientes edades:

- Niños y niñas (entre 6 y 10 años)
- Adolescentes (entre 11 y 15 años)
- Jóvenes (entre 16 y 25 años en adelante)

Po su parte la propuesta metodológica de este campo de acción parte desde una pedagogía crítica, inclusiva, restaurativa, experiencial, dialógica, participativa que procura buscar aprendizajes pertinentes involucrando dimensiones afectivas, racionales y corporales en los grupos de interés a quien se dirige. En ese orden ideas, se despliega en esta grafica la siguiente ruta.

Gráfica 7: Fases de construcción de Semilleros en cultura Ciudadana para el cuidado de lo público



Fuente: Elaboración propia

Fase 1. Exploración: En esta fase se presentan temáticas alusivas a el autoconocimiento, el territorio, el cuidado de lo público, el acceso a la información, los derechos de los niños y niñas, entre otros temas para iniciar un ejercicio de exploratorio de que tanto conoce esta población estos temas centrales.

Fase 2: Formación: Esta fase se enfoca en los procesos formativos de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes (NNAJ), en relación a los temas abordados en la fase uno, profundizando en cada uno de ellos.

Fase 3: Creación Participativa: Corresponde a la última fase y se orienta en un ejercicio de creación participativa y colectiva de un producto tangible por parte de todos los niños y niñas, adolescentes y jóvenes (NNAJ) que vienen participando de los diferentes encuentros de las fases de exploración y formación.

Tabla 2. Momentos del semillero de cultura ciudadana para el cuidado de lo público

Fases del semillero de cultura ciudadana para el cuidado de lo público					
N o	Fases	No de Encuentros	Duración	Unidades Operativas	Tiempo semestral o anual
1	Exploración	2 encuentros exploratorios	2 horas por encuentro	Niños, niñas, adolescentes y jóvenes de los Centros Amar, Forjar, Crecer, Proteger, Abrazar, Centros de atención a víctimas del conflicto.	Cíclico
2	Formación	2 encuentros Formativos	2 horas por encuentro		
3	Creación	Encuentros de creación	2 horas por encuentro		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Resumen campo de acción semilleros de cultura ciudadana para el cuidado de lo público.

Campo de acción	Objetivo de campo de acción	Estructura	Aliados
------------------------	------------------------------------	-------------------	----------------

Semilleros de cultura ciudadana para el cuidado de lo público

Fortalecer en los participantes de los servicios sociales de la entidad entre los 6 y 25 años, su identidad con el territorio para el ejercicio del cuidado de lo público.	Tres Fases 1.Exploración (2 encuentros) 2.Formación (2 encuentros) 3.Creación participativa (1 encuentro)	Niños, niñas, adolescentes y jóvenes de los Centros Amar, Forjar, Crecer, Proteger, Abrazar, Centros de atención a víctimas del conflicto.
--	--	--

Fuente: Elaboración propia

9.3 Campo de acción Lente a la transparencia.

Este es un campo de acción que enfatiza en la importancia de las acciones en torno a las veedurías ciudadanas para efectuar mejor y mayor control social en las entidades públicas, para mejorar en la apropiación de la cultura de la transparencia con ciudadanía vinculadas a los servicios que ofrece la entidad. La intención en este campo es promover el control social y que la ciudadanía reconozca lo que es ser un veedor ciudadano y se apropie de la función misma del veedor para que cuenten con las herramientas necesarias para la creación de las mismas.

10. Gestión documental

La gestión documental se encuentra regulada bajo un conjunto de leyes y normas que conducen a la secretaria distrital de integración social a cumplir con los estándares de calidad que coadyuvan a la subsistencia de la información de interés público.

En Colombia y a nivel distrital estas normas y leyes son: Constitución Política de Colombia, ley 594 del 2000, ley 734 de 2002 Código único disciplinario, directiva presidencial 04 de 2012, ley 962 de 2005, ley antitrámite, ley 1712 de 2014 de transparencia y derecho a la información y resolución 8934 de 2014, entre las más importantes.

Po ejemplo, conforme la ley 594 del 2000, por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones, la gestión documental es un conjunto de normas administrativas y técnicas tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por las entidades, desde su origen hasta su destino final, con el objeto de facilitar su utilización y conservación. (Ley 594, Art. 3).

De lo anterior, se infiere que la gestión documental aborda el correcto tratamiento de los documentos e información, que se producen y se reciben en las instituciones; con el fin de garantizar la categorización, planeación, almacenamiento y depuración jerarquizada de documentos.

En ese orden de ideas, la secretaria distrital de integración social (2020), concibe la gestión documental como un proceso que tiene el propósito de brindar las herramientas y apoyar la planificación, implementación, seguimiento y control de los documentos institucionales, para lograr un adecuado desempeño en lo ordenado por la normativa nacional y distrital en temas de gestión documental y archivos. Así mismo, se resaltan los principales elementos del proceso de gestión documental en la entidad, que son: objetivo, caracterización del

proceso, procedimientos, documentos asociados, indicadores y riesgos¹.

Por consiguiente desde la estrategia pedagógica institucional para la transparencia “**Conmigo sí es**” se busca una adecuada gestión de los documentos que se generan a partir de las diferentes acciones emprendidas desde los objetivos trazados y las dinámicas propias de los diferentes campos de acción que conforman esta iniciativa, lo cual facilita el trabajo y contribuye a la memoria y la transparencia.

De ahí que desde el equipo de transparencia (2021) se asume la gestión documental como un desafío a enfrentar para consolidar la secretaria distrital de integración social como una institución de vanguardia y moderna, reduciendo tiempos, costes, accediendo a los documentos de forma fácil, mejorando los servicios, fortaleciendo el organismo y ganando en confianza entre ciudadanía y entidad.

11. Gestión del conocimiento.

El conocimiento se diferencia de los datos y de la información, toda vez que él implica un proceso de asimilación y aceptación como verídico. Como resultado, los juicios de valor del conocedor siempre están presentes.

Según el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión conocimiento (2019), se debe entender el conocimiento como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades. El conocimiento se produce a través de la experiencia, el aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con su generación permanente, preservación y difusión². Por su parte, el término gestión alude a un conjunto de acciones o trámites que junto con un equipo o con otros, se lleva a cabo a través de diversas operaciones para conseguir un propósito o solucionar algo.

¹ Para ampliar esta información relacionada con los principales elementos del proceso de gestión documental, se sugiere visitar el siguiente link: <https://sig.sdis.gov.co/index.php/es/gestion-documental>

² Para ampliar esta información y profundizar más los relacionados con el proceso de gestión del conocimiento, se sugiere visitar el siguiente link <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

En consecuencia con lo anterior, se afirma que la gestión del conocimiento constituye un conjunto de actividades desarrolladas para utilizar, compartir, desarrollar y administrar los conocimientos que posee una entidad de manera que estos sean encaminados hacia la mejor consecución de sus objetivos trazados, siendo necesario para ello buscar, seleccionar, analizar y sintetizar críticamente o de manera inteligente y racional la gran cantidad de información disponible, con el fin de aprovecharla con el máximo rendimiento social o personal.

Por su parte y en consonancia con lo anterior, la secretaría distrital de integración social SDIS, concibe el proceso Gestión de Conocimiento como la identificación, producción y utilización de datos e información interna y externa para generar conocimiento que aporte al aprendizaje institucional, la mejora continua y soporte la toma de decisiones de la Secretaría SDIS³.

A razón de lo anterior, desde la estrategia institucional para la transparencia “*Conmigo Sí Es*” y en armonía con la visión de la SDIS, señalamos que el conocimiento se presenta de manera intangible en las capacidades de las personas o funcionarios que conforman los diversos equipos de trabajo, en especial el equipo de transparencia, sus capacidades, experiencias y sus habilidades para proponer soluciones. Así mismo entendemos que el conocimiento generado desde la estrategia “*Conmigo Sí Es*” y el equipo de trabajo, está soportado por una triada compuesta por funcionarios (personas), los diferentes procesos y al aporte tecnológico.

En tal sentido, la Gestión del Conocimiento en el equipo de transparencia y la estrategia pedagógica institucional “*Conmigo sí es*” es y será un ejercicio táctico constante que orientará sus acciones continuamente, para identificar, conservar, compartir y aplicar el conocimiento clave generados a partir de la implementación y la experiencia misma, en

³ Se sugiere visitar el siguiente link <https://sig.sdis.gov.co/index.php/es/procesos-sig/procesos-de-direccionamiento/estrategico-gestion-del-conocimiento>, para profundizar en el tema de gestión del conocimiento.



SECRETARÍA DE
INTEGRACIÓN SOCIAL

consonancia con los lineamientos establecidos y disposición de la secretaría distrital de integración social SDIS.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
www.integracionsocial.gov.co
Buzón de radicación electrónica: radicacion@sdis.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Referencias Bibliográficas

Cortina, Adela (2013). ¿Para qué sirve realmente la ética? Paidós Ibérica. Madrid – España.

Consejería Presidencial para la Juventud (2014, Jun 04) ¿Qué es la innovación social? (Archivo de Video). Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=MKFItzF6ToA>.

Constitución política de Colombia de 1991 (2010). Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). Imprenta Nacional de Colombia.

Documento CONPES D.C. (2019). Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital. “política pública distrital de transparencia, integridad y no tolerancia con la corrupción” Alcaldía Mayor de Bogotá D, C.

Foro Consultivo Científico y Tecnológico (2016), Ecosistema de Innovación Social en México, Ciudad de México.

García Manjón y Rodríguez Escobar, 2013, p. 8. Citado por: Red Social NovaGob (2017, pág. 12) Innovación pública abierta: Ideas, herramientas y valores para participar en la mejora de la administración. Documento colaborativo. Recuperado del link: <https://transparencia.dipcas.es/documents/75355/94038/Innovaci%C3%B3n+P%C3%ABblica+Abierta-++Ideas%2C+herramientas+y+valores+para+participar+en+la++mejora+de+la+Administraci%C3%B3n/629627ec-9f51-414b-9939-0cbdd235c660?version=1.2>

Instituto Nacional de Administración Pública A.C. Centro de Investigación y Docencias Económicas (2016). Coordinadores: Guillermo M. Cejudo Mauricio I. Dussauge

Laguna Cynthia L. Michel. La Innovación en el Sector Público: Tendencias internacionales experiencias mexicanas. Recuperado del link: https://www.academia.edu/30920858/La_innovaci%C3%B3n_en_el_sector_p%C3%BAblico

Ley 594 de Julio 14 de 2000. Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. Presidencia de la república.

Ley 962 de 2005. Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.

Ley 1474 de julio 12 de 2012. 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. Congreso de Colombia.

Ley 1712 de marzo 06 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” Poder Público – Rama Legislativa. Presidencia de la Republica.

Memorias primer consejo distrital de política social de agosto 20 de 20. Secretaria de integración social SDIS. Alcaldía mayor de Bogotá Política social para la Bogotá del Siglo XXI.

Modelo integrado de planeación MIPG (2019). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Versión 3. Gobierno de Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

OCDE (2006) Citado por: Paulo C. De León (2008,) “Hacia un Concepto de Transparencia: Orígenes e Importancia” Recuperado de Link:

<https://studylib.es/doc/4640318/%E2%80%9Chacia-un-concepto-de-transparencia-or%C3%ADgenes-e-importancia%E2%80%9D>

Ortiz de Zarate, 2013. Citado por: Red Social NovaGob (2017, pág. 12) Innovación pública abierta: Ideas, herramientas y valores para participar en la mejora de la administración. Documento colaborativo. Recuperado del link: <https://transparencia.dipcas.es/documents/75355/94038/Innovaci%C3%B3n+P%C3%BAblica+Abierta-++Ideas%2C+herramientas+y+valores+para+participar+en+la++mejora+de+la+Administraci%C3%B3n/629627ec-9f51-414b-9939-0cbdd235c660?version=1.2>

Pacheco, Leonardo (2020, Ago. 01) Características de la Innovación Social. (Archivo de Video). Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=CteT3X60Nzo>

Perramon, J. (2013). La transparencia: concepto, evolución y retos actuales. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 16, 11-27. Recuperado de <http://www.mplus.es/wordpress/wp-content/uploads/2015/10/transparencia.pdf>

Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024: Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI. <http://www.sdp.gov.co/gestion-a-la-inversion/participacion-y-comunicacion-para-la-planeacion/escenarios-de-participacion/nuevo-contrato-social-y-ambiental-siglo-xxi-plan-de-desarrollo-distrital-2020-2024>.

Política pública distrital de transparencia, integridad y no tolerancia con la corrupción de Julio de 2018. Documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos (DTS) Veeduría Distrital. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Secretaría Distrital de Gobierno. Sectores: Gestión Pública, Gobierno y Entidades de Control. Bogotá D.C.

Secretaria distrital de integración social (2020). Sistema integrado de gestión. Gestión documental y gestión del conocimiento. <https://sig.sdis.gov.co/index.php/es/>

Secretaría de integración social de Bogotá (2018, Mar. 10). En la SDIS hablamos de Transparencia. (Archivo de Video). Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=3g0cNLrn_SY&t=303s

Ugarte, Eloy (2018, Mar. 26) Ética del funcionario público (Archivo de Video). Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=Dma_qJulJVE&t=9s

Ugarte, Eloy (2018, Mar. 23) principios que regulan el actuar del servidor público (Archivo de Video). Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=3g0cNLrn_SY&t=303s

Veeduría Distrital, Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Secretaría Distrital de Gobierno. Sectores: Gestión Pública, Gobierno y Entidades de Control. (2018). Política pública distrital de transparencia, integridad y no tolerancia con la corrupción. Documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos. Recuperado del link: http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_politica_publica_transparencia_integridad_y_no_tolerancia_con_la_corrupcion.pdf