

Plan de Integridad y Buen Gobierno

20
26

Introducción

Para la vigencia 2026, el Plan de Integridad y Buen Gobierno se formula con fundamento en la normatividad vigente, la Política de Integridad, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, los resultados de la Encuesta de Apropiación de Integridad y Buen Gobierno 2025 y los lineamientos establecidos en la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital.

En coherencia con ello, las actividades propuestas en el Plan de Integridad y Buen Gobierno para el año 2026 tienen como propósito consolidarse como una estrategia que facilite la apropiación del Código y la interiorización de los principios y valores que orientan el quehacer de los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS, así como del talento humano colaborador. Dichas acciones se articulan con la misionalidad de la Entidad, especialmente dirigida a la población en situación de vulnerabilidad social, lo cual exige una gestión caracterizada por la transparencia, la integridad y la calidad humana.

En este marco, los gestores y gestoras de integridad desempeñan un rol fundamental como facilitadores de las acciones previstas para fortalecer una cultura institucional basada en la integridad. Su labor comprende la socialización, divulgación y promoción de los principios y valores establecidos en el Código de Integridad y Buen Gobierno, contribuyendo así al mejoramiento del clima laboral y a la consolidación de una cultura organizacional íntegra.

Adicionalmente, para el año 2026 se desarrollará un ciclo de conferencias y espacios formativos dirigidos a los gestores y gestoras de Integridad, con el fin de fortalecer sus competencias, consolidar su rol dentro de la Entidad y potenciar el alcance de su gestión.

Objetivo

Desarrollar una estrategia formativa que facilite la comprensión y adopción de los principios y valores del Código de Integridad y Buen Gobierno, en coherencia con la Política de Integridad, dirigida a los servidores, servidoras y contratistas de la Secretaría Distrital de Integración Social -SDIS durante la vigencia 2026.

Código de Integridad y Buen Gobierno

La Secretaría Distrital de Integración Social, cuenta con el Código de Integridad y Buen Gobierno, el cual fue actualizado en el año 2025 en virtud de la modificación de la estructura organizacional, la actualización del portafolio de servicios y la adición de un nuevo valor al principio 1, documento adoptado a través de la Resolución ¹ 3798 del 31 de diciembre de 2025².

Alcance

Este Plan de Integridad y Buen Gobierno se dirige a todo el talento humano de la Secretaría Distrital de Integración Social, incluyendo servidores, servidoras y contratistas, buscando que su labor diaria se sustente en los principios, valores y conductas que promueven la integridad institucional.

El plan se desarrolla a través de seis fases: alistamiento, armonización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación.

Presupuesto

No se requiere presupuesto para financiar las actividades propuestas en el presente plan, su desarrollo se realizará a través de los recursos humanos y físicos de los que dispone la Secretaría Distrital de Integración Social.

¹ Página Web SDIS <https://www.integracionsocial.gov.co/images/docs/2023/gestion/TH/19072023-Resolucion-1506-30-junio-2023-Codigo-Integridad-Buen-Gobierno.pdf>

Resultado FURAG 2024

El índice de desempeño institucional para la vigencia 2024 obtenido a través del Formulario Único de Reportes Avances de la Gestión -FURAG fue del **87,8%** en lo correspondiente a la Política de Integridad.

Canal de comunicación

La Secretaría Distrital de Integración Social ha dispuesto el correo electrónico integridad@sdis.gov.co como canal de denuncias situaciones que se consideren que van en contravía de los principios y valores establecidos en el Código de Integridad y Buen Gobierno de la entidad y que pueden generar posibles actos de corrupción. De igual manera la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. ha dispuesto el Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas – “Bogotá te Escucha” por medio del cual también se pueden interponer denuncias <https://bogota.gov.co/sdqs/>

Por otra parte, a través de los Boletines Digitales SDIS de carácter interno en articulación con la Oficina Asesora de Comunicaciones -OAC, se realizan divulgaciones de interés general a todos los/as colaboradores/as de la entidad relacionadas con la Política de Integridad.

Por lo anterior, para la presente vigencia se espera poder atender la recomendación presentada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP que se detalla a continuación: “Identificar las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta el procedimiento para las denuncias entre la ciudadanía y grupos de valor”.

Implementación

La implementación del Plan de Trabajo de Integridad se realiza a través de los gestores y gestoras de Integridad, equipo conformado por colaboradores y colaboradoras de la entidad pertenecientes a las unidades operativas, los cuales reciben por parte de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano - SGDTH, un proceso de sensibilización y orientación sobre la estrategia pedagógica sobre la Política de Integridad y el Código de Integridad y Buen Gobierno y como comunicarla, con el fin, de participar activamente como multiplicadores del conocimiento en sus respectivas dependencias.

Seguimiento

El seguimiento a la ejecución del Plan de Trabajo de Integridad se realiza a través del Plan de Acción Institucional Integrado – PAII y del Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP, este último cuenta además de la revisión de la Dirección de Análisis y Diseño Estratégico - DADE y de la Oficina de Control Interno - OCI de la entidad.

Marco normativo

- Directiva conjunta No 005 del 28 de diciembre de 2023, “directrices para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción, y/o existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses y protección de identidad del denunciante”.
- Artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, “por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 830 de 2021: establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
- Directiva No. 001 del 3 de marzo de 2021, “directrices para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción, y/o existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses y protección de identidad del denunciante”.
- Decreto Distrital 189 de 2020, "por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones".
- Decreto Distrital 159 de 2021, “por medio del cual se modifica y corrige un error formal en el Decreto Distrital 189 de 21 de agosto de 2020”.
- 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 - DAFP, por parte de todas las entidades del Estado a nivel en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo”.

- Ley 1712 de 2014, “por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.
- 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”.
- 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”.
- 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 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”.
- 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 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 - PAAC”.
- 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”.

- 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 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.
- 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”.
- 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”.
- 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”.

Principios y valores de integridad y buen gobierno

La Secretaría Distrital de Integración Social -SDIS, en su compromiso por realizar una gestión que se caracterice por la transparencia y la integridad, establece unas pautas de comportamiento ético, que deben ser adoptadas por las áreas de dirección, administración y gestión, de tal forma que se genere confianza en la entidad por parte de los usuarios internos como externos.

A continuación, se describen los principios y valores que rigen el actuar de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Integración Social:

- *Principio N° 1: el talento humano es el capital más valioso de la secretaría distrital de integración social*

Las y los servidores públicos, contratistas y distintos grupos de interés reconocen y adoptan 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.

Empatía: tengo la capacidad de percibir las emociones y los sentimientos de los demás basándome en el reconocimiento del otro como similar y con mente propia. Su ejercicio es vital en las relaciones interpersonales.

- *Principio N° 2: la función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía*

Las y 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.*

Las y los servidores públicos, contratistas y distintos grupos de interés reconocemos y adoptamos el siguiente valor institucional asociado a este principio:

Justicia: actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad, sin discriminación.

- *Principio N° 4: los bienes públicos son sagrados*

Las y los servidores públicos, contratistas y distintos grupos de interés reconocemos y adoptamos el siguiente valor institucional asociado a este principio:

Honestidad: actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

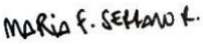
Etapas para la elaboración del plan de integridad

En la elaboración del Plan de Integridad y Buen Gobierno, la Secretaría Distrital de Integración Social tomó como punto de referencia el documento “Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital”, el cual indica las siguientes etapas para desarrollar en este plan:

- Alistamiento.
- Armonización y/o actualización.
- Diagnóstico.
- Implementación.
- Seguimiento y evaluación.

El desarrollo de cada etapa se formula en el cronograma de actividades propuesto para el Plan de Integridad y Buen Gobierno. Anexo 1.

Aprobación del documento

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre	 María Fernanda Serrano R.	 Sergio Daniel Zabala López Edna Castiblanco	Alba Ligia Méndez Matamoros
Cargo/Rol	Contratista Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Contratistas de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Subdirectora (E) de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

Anexo No. 1
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
				Inicio	Fin	
ALISTAMIENTO	Socialización del Protocolo Selección de Gestores de Integridad y Buen Gobierno (PTC-TH-003) dirigida al Grupo de Gestores de Talento Humano y de asistencia general (servidores, servidoras y contratistas).	Dos (2) socializaciones en la modalidad presencial o virtual.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Febrero de 2026	Febrero de 2026	Listados de asistencia o Acta de reunión, Presentación del Protocolo Selección de Gestores de Integridad y Buen Gobierno

SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
				Inicio	Fin	
	Implementar el <i>Protocolo Selección de Gestores de Integridad y Buen Gobierno (PTC-TH-003)</i> en las unidades operativas y dependencias de la SDIS.	Listado de Gestores y Gestoras de Integridad por dependencia/unidad operativa	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Febrero de 2026	Marzo de 2026	Listado de Gestores y Gestoras de Integridad por dependencia/unidad operativa Cuatro (4) divulgaciones / piezas comunicativas de la convocatoria para hacer parte del equipo de Gestores y Gestoras de Integridad, dirigida a la totalidad de servidoras, servidoras y contratistas, anexando el Protocolo Selección de Gestores de Integridad y Buen Gobierno (PTC-TH-003) .
	Fortalecer a los Gestores y Gestoras en un ciclo de temáticas relacionadas	Tres (3) encuentros de fortalecimiento.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.	Julio 2026	Noviembre de 2026	Listados de asistencia o Acta de Reunión, Presentación de la temática, Acta de Reunión.

SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
				Inicio	Fin	
	Sobre como establecer relaciones de confianza.					
ARMONIZACIÓN	Socializar los resultados de la Encuesta de Apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno 2024-2025 al Equipo de Gestores y Gestoras de Integridad seleccionados.	Una (1) jornada de socialización	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Marzo de 2026	Marzo de 2026	Listados de asistencia o Acta de Reunión, Presentación Código de Integridad y Buen Gobierno, Acta de Reunión.
DIAGNÓSTICO	Elaborar el Plan de Trabajo del Código de Integridad y Buen Gobierno 2026, con base a	Plan de Trabajo a implementar por parte de los Gestores y Gestoras de Integridad en cada una de las unidades	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Enero de 2026	Enero de 2026	Plan de Trabajo elaborado y oficializado mediante memorando.

SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
				Inicio	Fin	
	resultados de encuesta de apropiación de Integridad y Buen Gobierno 2025.	operativas de la SDIS.				
IMPLEMENTACIÓN	Divulgar el Equipo de Gestores y Gestoras de Integridad de la SDIS a través publicación en página web y pieza comunicativa divulgada masivamente	Publicación del Listado de Gestores y Gestoras de Integridad por dependencia/unidad operativa publicado en página web y divulgado a través de pieza comunicativa	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Abril de 2026	Abril de 2026	Listado de Gestores y Gestoras de Integridad publicado en página web. Correo masivo divulgando el listado de Gestores y Gestoras de Integridad

SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
				Inicio	Fin	
	Sensibilizar y promover el compromiso de servidores, servidoras y contratistas de la SDIS, sobre el Código de Integridad y Buen Gobierno, sus principios y valores, a través de la implementación de cuatro (4) reuniones pedagógicas preparatorias en las cuales se apropiarán buenas prácticas de otras entidades, así como de las	Cuatro (4) actividades implementadas en las unidades operativas/dependencias por parte de los Gestores de Integridad de la SDIS.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Mayo de 2026	Diciembre de 2026	Evidencias de las acciones implementadas en las unidades operativas/dependencias (Actas o planillas de asistencia o registro fotográfico o material didáctico, entre otros.)

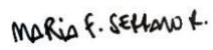
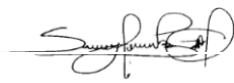
SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
				Inicio	Fin	
	propuestas en la caja de herramientas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).					
	Generar piezas comunicativas o interactivas para la identificación y reconocimiento de los Principios y Valores del Código de Integridad y Buen Gobierno, canales de denuncia a	Cuatro (4) piezas comunicativas o interactivas diseñadas y divulgadas de forma masiva	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Mayo de 2026	Diciembre de 2026	Correos masivos y piezas comunicativas divulgadas a través de los medios de comunicación interna de la SDIS

SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
				Inicio	Fin	
	disposición de colaboradores y colaboradoras y ciudadanía divulgadas de forma masiva a través de los medios de comunicación internos y externos de la SDIS.					
	Sensibilizar y comprometer al Equipo Directivo de la SDIS frente al Código de Integridad y Buen Gobierno, con el fin de promover prácticas	Pacto de Integridad 2026 firmado por el Equipo Directivo de la Secretaría Distrital de integración Social	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Octubre de 2026	Diciembre de 2026	Pacto de Integridad 2026 firmado.

SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
				Inicio	Fin	
	laborales y personales desde la Integridad con sus principios y valores fundamentales.					
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Reuniones de socialización y seguimiento de la estrategia pedagógica implementada, evaluando las acciones realizadas en el período establecido.	Cuatro (4) Informes de Gestión sobre el avance, logros y oportunidades de mejora sobre la implementación y evaluación de los principios abordados.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Mayo de 2026	Diciembre de 2026	Informes de Gestión por cada principio abordado publicado en página web Listados de Asistencia o Acta de Reunión
	Realizar una medición del nivel de conocimiento de los principios y	* Encuesta de Apropiación aplicada * Publicación del Informe Comparativo de Resultados de la	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Diciembre de 2026	Diciembre de 2026	Un (1) informe publicado (Comparativo de la Encuesta de Apropiación 2025-2026)

SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
				Inicio	Fin	
	valores del Código de Integridad y Buen Gobierno, generando un análisis comparativo entre las vigencias 2025 y 2026	Encuesta de Apropiación				
	Realizar seguimiento trimestral sobre la información que debe ser reportada en el Aplicativo por la Integridad Pública en aplicación del Decreto 830 de 2021, sobre Personas Expuestas	Cuatro (4) Informes de Seguimiento Trimestral de las y los directivos que deben reportar en el aplicativo por la Integridad Pública en la aplicación del Decreto 830 de 2021, sobre personas expuestas políticamente.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Abril 2026	Diciembre 2026	Cuatro (4) Informes de Seguimiento Trimestral

SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
				Inicio	Fin	
	Políticamente PEP por la entidad, mismo nivel jerárquico).					
	Realizar un laboratorio de Buenas Prácticas, teniendo en cuenta las acciones realizadas por los gestores de integridad	Drive con los mejores procesos llevados a cabo.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Junio 2026	Diciembre 2026	Drive con los mejores procesos llevados a cabo.

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre	 María Fernanda Serrano R.	 Sergio Daniel Zabala López  Edna Castiblanco	 Alba Ligia Méndez Matamoros
Cargo/Rol	Contratista Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Contratistas de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Subdirectora (E) de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.