

INFORME GESTIÓN DE INTEGRIDAD

PRINCIPIO #1

2026



SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2026

INTRODUCCIÓN

La incorporación del Plan de Gestión de la Integridad en las prácticas cotidianas de las y los servidores públicos constituye un elemento fundamental para fortalecer la cultura ética y el buen gobierno en la administración pública. En este contexto, la Secretaría Distrital de Integración Social ha consolidado la promoción de la integridad como un eje estratégico y permanente, orientado a fortalecer la apropiación de los valores institucionales y su aplicación en el ejercicio de las funciones públicas.

La honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, la justicia, la vocación de servicio y la empatía representan principios que orientan la actuación de quienes integran la entidad. Su práctica favorece la construcción de ambientes laborales basados en la confianza, el respeto mutuo, la corresponsabilidad y la transparencia, impactando positivamente tanto las relaciones internas como la calidad de la atención y los servicios dirigidos a la ciudadanía.

Desde esta perspectiva, la integridad trasciende el ámbito de los principios éticos individuales para consolidarse como un componente esencial de la gestión pública. En concordancia con lo planteado por Downs (1957), la integridad se fundamenta en la coherencia entre las decisiones, las actuaciones y los compromisos asumidos, garantizando que el ejercicio de la función pública se desarrolle con transparencia, responsabilidad y orientación hacia el interés general. Este enfoque promueve la mejora continua de los procesos institucionales y fortalece la confianza ciudadana en las entidades públicas.

En consecuencia, actuar con integridad implica no solo el cumplimiento del marco normativo vigente, sino también la incorporación permanente de los valores institucionales en cada decisión, procedimiento y servicio prestado, privilegiando un enfoque centrado en las personas, la responsabilidad social y la generación de valor público.

En este marco, el presente informe de gestión consolida las actividades desarrolladas por las y los Gestores de Integridad durante los meses de mayo y junio de 2026, en las diferentes dependencias, subdirecciones locales y unidades operativas de la Secretaría Distrital de

Integración Social. Estas acciones estuvieron orientadas a fortalecer la apropiación, promoción e implementación de los principios y valores contenidos en el Código de Integridad y Buen Gobierno, adoptado mediante la Resolución 3798 del 31 de diciembre de 2025.

Las actividades reportadas se ejecutaron en cumplimiento del Plan de Trabajo de la vigencia 2026 y en articulación con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), particularmente con el Plan de Gestión de la Integridad, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el buen gobierno. De esta manera, la entidad continúa avanzando en la consolidación de prácticas institucionales que promueven la integridad como un principio transversal de la gestión pública y como un compromiso permanente con la ciudadanía.

PANORAMA CUALITATIVO

Ejecutar el Plan de Trabajo

Listado de Gestores de Integridad

La conformación del Equipo de Gestores de Integridad se realizó mediante una convocatoria abierta dirigida a las y los servidores públicos y colaboradores de la Secretaría Distrital de Integración Social, con el propósito de garantizar un proceso participativo, transparente y representativo. Esta estrategia permitió identificar personas comprometidas con la promoción de los principios éticos, los valores institucionales y el fortalecimiento de la cultura de la integridad en las diferentes dependencias, subdirecciones locales y unidades operativas de la entidad.

La convocatoria se desarrolló bajo criterios de participación voluntaria, inclusión y corresponsabilidad, brindando la oportunidad a quienes demostraran interés y compromiso con el Código de Integridad y Buen Gobierno de asumir un rol como agentes de cambio dentro de sus equipos de trabajo. De esta manera, se fortaleció una red de líderes que impulsa acciones de sensibilización, apropiación y promoción de la integridad, contribuyendo al afianzamiento de una cultura organizacional basada en la ética pública, la transparencia, el buen gobierno y la generación de confianza tanto al interior de la entidad como en su relacionamiento con la ciudadanía.

<https://www.integracionsocial.gov.co/images/docs/2026/Gestion/TH/15042026-Listado-Gestores-Integridad-SDIS-2026-V0.pdf>

A continuación se anexa la pieza comunicativa de la convocatoria realizada durante los meses de febrero y marzo de 2026.



Aquí
SI PASA
BOGOTÁ
MI CIUDAD
MI CASA

BOGOTÁ

convocatoria SELECCIÓN gestores de integridad

Únete al equipo de gestores de integridad de la SDIS y contribuye a la promoción de la cultura de integridad y transparencia en nuestra entidad

El proceso de selección se realizará del 16 de febrero al 19 de marzo de 2026

Los(as) Gestores(as) de Integridad seleccionados(as) en las Dependencias/Unidades Operativas deben diligenciar el siguiente formulario para formalizar su postulación

[Clic aquí](#)

Sigue los pasos establecidos en el título Selección de Gestores de Gestores de Integridad del Código de Integridad y Buen Gobierno

[consulta el documento adjunto](#)

SECRETARÍA DE
INTEGRACIÓN SOCIAL

Ejecutar el Plan de Trabajo.

Durante los meses de mayo y junio de 2026 se dio inicio a la implementación del Plan de Trabajo de los Gestores de Integridad, una estrategia orientada a fortalecer la apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno entre las y los servidores públicos y colaboradores de la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS). Su desarrollo tuvo como propósito promover comportamientos coherentes con los principios y valores institucionales, fortaleciendo la cultura ética, la corresponsabilidad y el compromiso con el servicio público.

En esta primera etapa se implementó el Principio 1: "El talento humano es el capital más valioso de la Secretaría Distrital de Integración Social", haciendo énfasis en los valores de respeto, compromiso y empatía como pilares para fortalecer las relaciones laborales, el trabajo colaborativo y la prestación de un servicio con enfoque humano.

Como parte de esta implementación, la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano realizó, durante el mes de mayo, el primer encuentro de Gestores de Integridad, un espacio de fortalecimiento institucional en el que se abordó el enfoque de Integridad sobre cómo construir relaciones de confianza y su contribución a la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética, la confianza y el buen gobierno. Este escenario permitió reforzar el papel de los Gestores de Integridad como líderes y multiplicadores de buenas prácticas en sus equipos de trabajo.

Asimismo, se presentó la nueva estrategia pedagógica para el desarrollo de los principios del Código de Integridad, basada en retos y acciones prácticas que promueven el aprendizaje experiencial y la participación activa de las y los servidores. Esta metodología busca facilitar la apropiación de los valores institucionales, incentivar su aplicación en el ejercicio cotidiano de las funciones y fortalecer el compromiso individual y colectivo con la integridad pública.

Como resultado de esta primera fase, se consolidó la puesta en marcha de una estrategia de sensibilización orientada a fortalecer la apropiación de los principios y valores institucionales, promover espacios de reflexión sobre la ética pública y generar mayor participación de los

Gestores de Integridad en la implementación del Plan de Gestión de la Integridad. Estas acciones contribuyen al fortalecimiento de una cultura organizacional fundamentada en la transparencia, la corresponsabilidad y la generación de valor público.

A continuación, se presenta la pieza comunicativa que acompañó la implementación de esta estrategia durante los meses de mayo y junio de 2026, como uno de los mecanismos de divulgación y apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno al interior de la entidad.



Aquí sí pasa BOGOTÁ MI CIUDAD MI CASA

BOGOTÁ

Principio uno

Código de Integridad y Buen Gobierno

El talento humano es el capital más valioso de la Secretaría Distrital de Integración Social



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

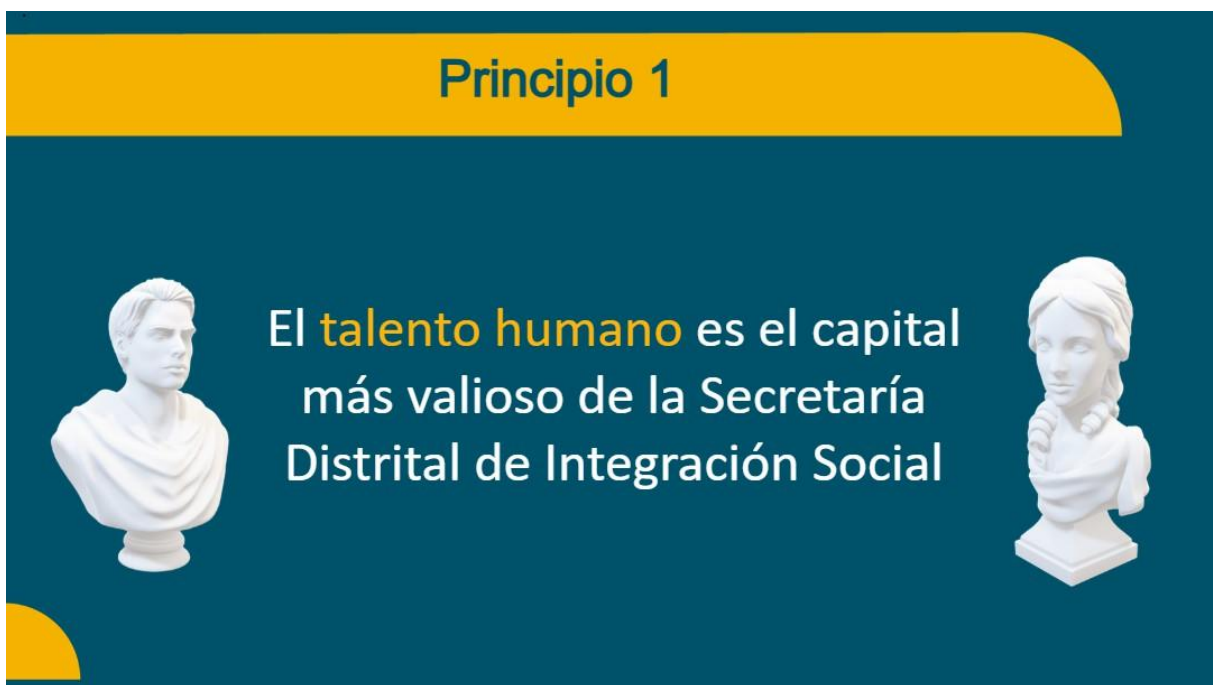
Tengo la capacidad de percibir las emociones y los sentimientos de los demás basándome en el reconocimiento del otro como similar y con mente propia. Su ejercicio es vital en las relaciones interpersonales

Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

SECRETARÍA DE
INTEGRACIÓN SOCIAL

Es importante destacar que, durante la primera reunión preparatoria con el equipo de Gestores y Gestoras de Integridad, se contó con la participación de **133 integrantes**, quienes fortalecieron sus conocimientos para la implementación del **Principio No. 1** del Código de Integridad y Buen Gobierno. En este espacio se socializaron las orientaciones metodológicas para el desarrollo de las actividades en las diferentes dependencias y unidades operativas, proporcionando herramientas y estrategias para su adecuada ejecución. Asimismo, se presentaron los lineamientos relacionados con el proceso de seguimiento, incluyendo el cronograma de implementación, las fechas establecidas para la entrega de evidencias y el canal oficial dispuesto para la remisión de los informes mensuales, con el fin de garantizar un adecuado monitoreo y acompañamiento de las acciones desarrolladas.

A continuación, se muestran los aspectos tratados:



Valores

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.



Reto 1: una hora que transforma

Activar el principio *“El Talento Humano es el capital más valioso de la Secretaría de Integración Social”* a través de comportamientos concretos de **compromiso**, **respeto** y **empatía** en su lugar de trabajo.



Reto 1: Estructura

Pregunta reflexiva

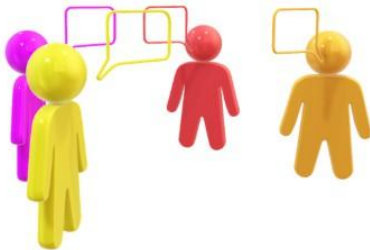
¿Cuándo fue la **última vez** que hiciste sentir
valioso/a a un/a **compañero/a de trabajo**?

Enfoques

- **Compromiso**: cumplir y aportar más allá de lo mínimo.
- **Respeto**: reconocer al otro en su rol y dignidad.
- **Empatía**: entender antes de juzgar.



Llevemos el reto a la realidad...



1. Cada gestor/a debe elegir con su equipo de trabajo **1 acción por valor** y ejecutarla de inmediato en su entorno laboral.

2. **Este es el menú de acciones** que pueden elegir por cada valor y debe ser aplicado uno por semana.

Menú de acciones

Compromiso

- ✓ **Apoyar** a un compañero en una tarea sin que lo haya pedido
- ✓ Resolver algo **pendiente** que ha venido postergando.
- ✓ Proponer una **mejora** concreta en su área.



Menú de acciones



Respeto

- ✓ Reconocer **públicamente** el trabajo de alguien.
- ✓ **Escuchar** activamente a un compañero sin interrumpir.
- ✓ Evitar una crítica y **transformarla** en sugerencia constructiva.

Menú de acciones

Empatía

- ✓ Preguntar **genuinamente** a alguien cómo está y escuchar.
- ✓ **Ponerse en el lugar** de la ciudadanía o compañero/a antes de tomar una decisión.
- ✓ Ayudar a alguien que esté **sobrecargado**.



Cierre reflexivo

Luego de haber aplicado los tres **enfoques**, durante diferentes días, elija un día específico para hacer un **cierre** donde pregunte:



- ¿Qué **cambió** en la interacción con la otra persona?
- ¿Qué valor fue más **difícil** de aplicar?
- ¿Qué pasaría si esto se volviera **hábito** en la SDIS?

“La cultura organizacional no **cambia** con documentos, cambia con **comportamientos repetidos**.”

BALANCE DE IMPLEMENTACIÓN PRINCIPIO #1

En el marco del Plan de Trabajo del Código de Integridad y Buen Gobierno, se dio inicio a la implementación del **Principio No. 1: "El talento humano es el capital más valioso de la Secretaría Distrital de Integración Social"**, el cual promueve el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en los valores de **empatía, respeto y compromiso** como pilares fundamentales para las relaciones laborales y la prestación de un servicio público de calidad. Para el desarrollo de este principio se diseñó el reto institucional denominado **"Una hora que transforma"**, cuyo propósito fue generar espacios de reflexión y participación que permitieran a los equipos de trabajo reconocer la importancia del talento humano como eje central de la gestión institucional, promoviendo comportamientos alineados con los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno.

Con el fin de facilitar la implementación en las diferentes dependencias, unidades operativas y subdirecciones locales, la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano puso a disposición de los Gestores y Gestoras de Integridad un **menú de acciones**, el cual contenía diversas actividades metodológicas, lúdicas y participativas asociadas a cada uno de los valores (empatía, respeto y compromiso). Este recurso permitió que cada gestor seleccionara e implementara las estrategias más pertinentes de acuerdo con las características y necesidades de su equipo de trabajo, favoreciendo la apropiación de los valores institucionales mediante experiencias significativas.

La estrategia **"Una hora que transforma"** contribuyó a fortalecer espacios de diálogo, reconocimiento y reflexión colectiva, incentivando la participación activa de servidores(as), colaboradores(as) y contratistas, y promoviendo la incorporación de prácticas cotidianas orientadas al respeto por las personas, la comprensión de las diferentes realidades y el fortalecimiento del compromiso con la misión institucional.

El desarrollo de este primer principio permitió evidenciar el liderazgo y la creatividad de los Gestores y Gestoras de Integridad, quienes adaptaron las actividades propuestas a los

diferentes contextos laborales, logrando una amplia participación y generando acciones que aportan al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la integridad, el trabajo colaborativo y el reconocimiento del talento humano como el principal activo de la entidad.

Logros alcanzados

La implementación del reto **"Una hora que transforma"** permitió fortalecer la apropiación del **Principio No. 1: "El talento humano es el capital más valioso de la Secretaría Distrital de Integración Social"**, promoviendo espacios de sensibilización orientados al reconocimiento de los valores de **empatía, respeto y compromiso** como elementos fundamentales para la convivencia laboral y el cumplimiento de la misión institucional.

Entre los principales logros se destacan:

- Se generaron espacios de reflexión y diálogo que favorecieron la participación activa de servidores(as), contratistas y colaboradores(as), fortaleciendo el sentido de pertenencia y la cultura de integridad en las diferentes dependencias y unidades operativas.
- El menú de acciones brindó flexibilidad metodológica a los Gestores y Gestoras de Integridad, permitiendo adaptar las actividades a las características y dinámicas de cada equipo de trabajo, lo que facilitó una mayor apropiación de los contenidos.
- Se evidenció un alto nivel de compromiso y creatividad por parte de los Gestores y Gestoras de Integridad, quienes implementaron estrategias participativas que promovieron el aprendizaje experiencial y el intercambio de buenas prácticas.
- La estrategia contribuyó al fortalecimiento de relaciones laborales basadas en el respeto, la empatía y el compromiso, generando escenarios propicios para reconocer el valor de las personas como eje central del servicio público.
- Se consolidó el rol de los Gestores y Gestoras de Integridad como líderes multiplicadores de la cultura organizacional, fortaleciendo su capacidad para movilizar acciones de sensibilización en sus equipos de trabajo.

Dificultades identificadas

Durante la implementación del reto se identificaron algunos aspectos que representaron desafíos para el desarrollo homogéneo de las actividades:

- En algunas dependencias, las cargas laborales y las necesidades propias de la prestación del servicio limitaron la disponibilidad de tiempo para desarrollar las actividades con la totalidad de los equipos.
- Se evidenció una participación variable entre las diferentes unidades, influenciada por factores como la disponibilidad de los equipos de trabajo, la rotación de personal y las dinámicas operativas de cada dependencia.
- En algunos casos fue necesario fortalecer las orientaciones metodológicas para asegurar una comprensión uniforme del objetivo del reto y de los criterios para el registro y reporte de evidencias.
- La dispersión geográfica de algunas unidades operativas representó un reto para el acompañamiento y seguimiento permanente de las actividades implementadas.

Oportunidades de mejora

Como resultado del proceso de implementación, se identifican las siguientes oportunidades para fortalecer futuras estrategias de integridad:

- Diseñar actividades diferenciadas según las características de las dependencias y unidades operativas, permitiendo una mayor adaptación a los contextos y necesidades de los equipos.
- Continuar fortaleciendo las capacidades de los Gestores y Gestoras de Integridad mediante espacios de formación orientados al liderazgo, la comunicación, la facilitación de grupos y las metodologías participativas.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento y retroalimentación, promoviendo el intercambio de experiencias exitosas entre gestores para facilitar la replicabilidad de buenas prácticas.
- Incrementar la participación de directivos y líderes de las dependencias, promoviendo su involucramiento activo como referentes de los principios y valores institucionales.

- Consolidar estrategias de reconocimiento a las iniciativas destacadas implementadas por los Gestores y Gestoras de Integridad, con el propósito de motivar la innovación y fortalecer el compromiso con la cultura de integridad.
- Continuar incorporando metodologías experienciales, lúdicas e innovadoras que favorezcan una mayor apropiación de los principios del Código de Integridad y Buen Gobierno y su aplicación en la cotidianidad laboral.

Evidencias Fotográficas Principio 1.

Dirección Poblacional – Nivel Central

Página 4 de 6

Finalmente, se convocó al equipo para la socialización del Principio 1 *“El Talento Humano es el Capital más valioso de la Secretaría Distrital de Integración Social”* para el 3 de junio a las 10:30 am.



La actividad inició con el saludo y la introducción a los temas del código de integridad, a través de los comics y sobre los cuales, la mayoría ya había participado.

Jardín Infantil Calixto Torres Nocturno.



Subdirección Local de Integración Social de Mártires

Página 5 de 6



Subsecretaria de Gestión Institucional



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:
correspondenciaexterna@sdis.gov.co
Código postal: 110311



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Jardín Infantil Gloria Lara

Finalmente, el equipo del Jardín Infantil Gloria Lara reafirmó su compromiso de continuar promoviendo acciones que reflejen los valores institucionales, entendiendo que el trabajo en equipo, la solidaridad y la empatía son fundamentales para seguir transformando vidas y fortaleciendo una atención integral de calidad para los niños, niñas y sus familias.

Compromisos:

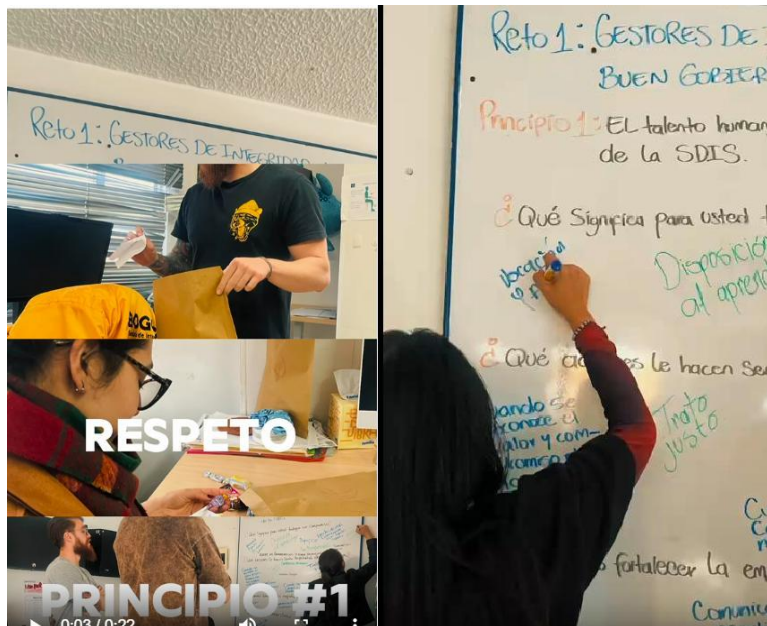
Compromisos	Responsables	Fecha de Ejecución
Acta y constancia	Gestor de integridad y talento humano	MENSUAL

CONVOCATORIA. Se propone una nueva reunión para el día **próximo reto**

Anexos: FOTOGRAFÍAS



Centro Forjar Restaurativo Ciudad Bolívar



Subdirección Local Santa Fe y Candelaria.



El presente informe fue elaborado a los 30 días del mes de junio de 2026.

Proyectó: María Fernanda Serrano Contratista SDGDTH

MARIA F. SERRANO F.

Revisó: Alba Ligia Méndez- Líder de Planeación - SGDTH *Alba Ligia Méndez*

Aprobó: Ana María Araujo Castro – Subdirectora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano. *Ana María Araujo Castro*