

2024



PLAN DE CULTURA DE INTEGRIDAD

SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. GLOSARIO.....	4
2. PLAN CULTURA DE INTEGRIDAD.....	5
2.1. Objetivos	5
2.2. Alcance	5
2.3. Fases del plan	5
3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	6

INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia es una entidad comprometida con la integridad y transparencia en las actuaciones de sus servidores, centrando su gestión en función de los ciudadanos para lograr la confianza de estos con el estado y con la entidad, impactando el logro de los objetivos institucionales mediante una cultura de Integridad consistente.

En cumplimiento de su misión y visión, la Secretaría establece principios y valores éticos que guían las conductas del servidor público en su actuación dentro de la administración pública, orientados a garantizar los derechos del ciudadano y la satisfacción de sus necesidades.

Para lograr este objetivo es necesario fomentar la apropiación del Código de Integridad de la Entidad, en cada uno de sus servidores, resaltando el cumplimiento de la promesa de ejercer a cabalidad su labor, alineada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, para guiar a sus servidores públicos en el ejercicio de una gestión institucional moderna, eficiente, transparente, generando seguridad al servicio de nuestros grupos de valor y reestablecer la confianza en la función pública.

El propósito de este plan es lograr a través de la promoción de una cultura de integridad, que nuestros servidores públicos reflejen en sus actuaciones y contribuciones la lucha contra la corrupción y la necesidad de aumentar los niveles de transparencia de la entidad, generando credibilidad en el empresario y la comunidad en general.

Para establecer este plan en la vigencia 2024, se tuvo en cuenta lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Dimensión de Talento Humano, la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad.

1. GLOSARIO

Compromiso: valor contenido en el Código de Integridad, que afirma lo siguiente: “soy consciente de 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 cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar”.

Conflicto de Intereses: un conflicto de interés representa un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado, cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales Fuente: OCDE.

Diligencia: valor contenido en el Código de Integridad, que afirma lo siguiente: “cumpló 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”.

Dimensión de Talento Humano: Hace parte de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, y su propósito es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Honestidad: valor contenido en el Código de Integridad, que afirma lo siguiente: “Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general”.

Integridad: Calidad o característica de la conducta individual o del comportamiento organizacional, que también puede ser considerada como una virtud individual y organizacional que lleva a las personas a actuar de conformidad con los valores, las normas y las reglas” (OCDE, 2009).

Justicia: valor contenido en el Código de Integridad, que afirma lo siguiente: “Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación”.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Política: Se refiere al conjunto de decisiones y medidas tomadas por determinados grupos en pro de organizar una sociedad o grupo particular.

Respeto: valor contenido en el Código de Integridad, que afirma lo siguiente: “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”.

2. PLAN CULTURA DE INTEGRIDAD

2.1. Objetivos

Objetivo general:

Apropiar la cultura y la política de integridad del servicio público en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, a través de acciones participativas y pedagógicas con el fin de impactar positivamente las acciones de los servidores.

Objetivos específicos:

- Reforzar una cultura de integridad, a través de la apropiación de los valores que integran el código de integridad de la Entidad y el conflicto de intereses.
- Realizar estrategias de comunicación y sensibilización relacionadas con código de Integridad y conflicto de intereses.
- Implementar acciones de capacitación sobre declaración y trámite de los impedimentos y recusaciones.
- Implementar acciones para gestionar el tema de conflicto de intereses.
- Evaluar las diferentes actividades programadas para medir el nivel de apropiación de los valores.

2.2. Alcance

El plan de Cultura de integridad beneficiará a todos los servidores públicos y contratistas de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

2.3. Fases del plan

Fase 1: Diagnóstico

El diagnóstico del plan se realiza teniendo en cuenta lo siguiente:

- La medición auto diagnóstica de integridad.
- La evaluación de las actividades realizadas en la vigencia anterior
- Los resultados del test de percepción de integridad de la vigencia anterior
- La realización del curso de integridad, transparencia lucha contra la corrupción para todos los servidores de la entidad.

Fase 2: Definición de actividades:

En el marco del diagnóstico, se relacionan a continuación las actividades a desarrollar durante la vigencia 2024, inmersas inclusive en la ruta de la felicidad y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

PLAN DE TRABAJO CULTURA DE INTEGRIDAD, VALORES Y CONFLICTOS DE INTERES DEL SERVIDOR PÚBLICO VIGENCIA 2024			
COMPONENTE DEL PLAN	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE PROGRAMACIÓN
POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y VALORES Y CONFLICTOS DE INTERÉS	1. Incluir en el proceso de Inducción Institucional, la realización del curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción del DAFP.	Dirección de Gestión Humana	Marzo Junio Septiembre Diciembre
	2. Diseño, divulgación y despliegue campaña de valores del servidor público. Gestores de Integridad	Dirección de Gestión Humana	Marzo Junio Septiembre Diciembre
	3. Diseño, divulgación y despliegue campaña de conflicto de Intereses	Dirección de Gestión Humana	Marzo Junio Septiembre Diciembre
	4. Evaluación nivel de apropiación: Cultura de Integridad, valores y conflictos de interés con las diferentes actividades realizadas	Dirección de Gestión Humana	Octubre a Diciembre
	5. Realizar el muestreo y análisis de las declaraciones de bienes y rentas y registro de conflicto de interés (Ley 2013 de 2019) como insumo para la identificación de conflictos de interés	Dirección de Gestión Humana	Septiembre

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Dirección de Gestión Humana cuenta con el formato Excel “Plan de cultura de integridad”, en el cual se incorporan las actividades a realizar en la presente vigencia. En el anexo se pueden observar las actividades definidas.

Durante la ejecución se espera:

- Realizar el 100% de las actividades programadas de acuerdo con el cronograma.
- Obtener una percepción mínima de calidad del 85%.
- Convocar al 100% de la población para que participe en alguna de las actividades previstas.

Adicionalmente, de manera anual se actualizarán los instrumentos de MIPG, FURAG y el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD), que darán cuenta del estado de la gestión de la política de integridad.

Elaboró: Julia Mariana Benavides – Dirección de Gestión Humana
Revisó: Julie Marcela Medina Niño – Dirección de Gestión Humana

La información de aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema “Portal MIPG” - <https://portalmipg.scj.gov.co>