

PLAN DE CULTURA DE INTEGRIDAD

Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

Vigencia 2025

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. GLOSARIO	3
2. PLAN CULTURA DE INTEGRIDAD	4
2.1. Objetivos	4
2.2. Alcance	5
2.3. Fases del plan	5
2.4. Planes de trabajo	5
2.4.1. Plan de trabajo Cultura de Integridad 2025	5
2.4.2. Plan de trabajo grupo de gestores integridad 2025	6
3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	7

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 2025, 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, la Política de Integridad y el Plan de Transparencia y Ética Pública.

1. GLOSARIO

- **Código de integridad:** Es una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.
- **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”.
- **Conflictos de Intereses:** En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y nos dice que este surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. <https://www1.funcionpublica.gov.co>
- **Conflicto de Interés Real:** Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular. <https://www1.funcionpublica.gov.co>
- **Conflicto de Interés Aparente:** Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

- **Conflicto de Interés Potencial:** Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro.
- **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:** Cualidad 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”.
- **MIPG:** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno
- **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”.
- **Valores:** Son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia para un grupo social.

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: Diagnostico

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 2025, inmersas inclusive en la ruta de la felicidad y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2.4. Planes de trabajo

2.4.1. Plan de trabajo Cultura de Integridad 2025

COMPONENTE DEL PLAN	ACTIVIDAD	FECHA
POLITICA DE INTEGRIDAD Y VALORES Y CONFLICTOS DE INTERES	Diseño, divulgación y despliegue campaña de valores del servidor público	Marzo Junio Septiembre Diciembre
POLITICA DE INTEGRIDAD Y VALORES Y CONFLICTOS DE INTERES	Diseño, divulgación y despliegue campaña de conflicto de Intereses	Marzo Junio Septiembre Diciembre
POLITICA DE INTEGRIDAD Y VALORES Y CONFLICTOS DE INTERES	Evaluación nivel de apropiación: Cultura de Integridad, valores y conflictos de interés con las diferentes actividades realizadas	Octubre a Diciembre
POLITICA DE INTEGRIDAD (MIPG - FURAG)	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	Septiembre

2.4.2. Plan de trabajo grupo de gestores integridad 2025

N°	COMPONENTE DEL PLAN CULTURA DE INTEGRIDAD	RESPONSABILIDAD ASOCIADA DE LA RESOLUCIÓN 125 DE 2018	FECHA DE PROGRAMACIÓN	RESPONSABLES
1	Código de Integridad Conflicto de Intereses	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una charla de sensibilización sobre Valores. 2. Realizar una actividad lúdica denominada Preguntas y Retos, para fortalecer los conceptos sobre conflicto de intereses. 3. Continuar con la Tienda de Valores que actualmente funciona en el nivel central, fortaleciendo los conceptos de integridad a través de la interacción con esta. 	Junio a Septiembre	Grupo 1 Nivel Central
2	Código de Integridad Conflicto de Intereses	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una actividad enmarcada en las buenas prácticas laborales basadas en alguno de los 5 valores del código de integridad. 2. Realizar una actividad de tipo exploratorio para conocer el nivel de conocimiento sobre conflicto de intereses. 3. Se mantiene la actividad de la tienda de valores en este centro de trabajo 	Junio a Septiembre	Grupo 2 C4
3	Código de Integridad Conflicto de Intereses	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar charlas o sensibilizaciones sobre el Código de Integridad, apoyado por la actividad de la caja de herramientas de la función pública "Baúl de los malos hábitos" 2. Elaborar una pieza grafica que resalte la importancia y obligatoriedad de realizar la declaración de conflicto de intereses, así como el link para el diligenciamiento en SIEAP. 3. Implementar la estrategia tienda de valores 	Junio a Septiembre	Grupo 3 Cárcel Distrital

N°	COMPONENTE DEL PLAN CULTURA DE INTEGRIDAD	RESPONSABILIDAD ASOCIADA DE LA RESOLUCIÓN 125 DE 2018	FECHA DE PROGRAMACIÓN	RESPONSABLES
4	Código de Integridad Conflicto de Intereses	1. Realizar una actividad de lúdica y participativa de socialización de los valores del Código de Integridad	Junio a Septiembre	Grupo 3 URI-CTP

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.
- Convocar al 100% de la población para que participe en alguna de las actividades previstas.

Elaboró: Julia Mariana Benavides Arias – Dirección de Gestión Humana
Revisó: Piedad Pardo Rodríguez - Dirección de Talento Humano
Aprobó: Vilma Patricia Ferreira Lugo - Directora de Talento Humano

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