



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

PLAN DE ACCIÓN

CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA

1. MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo al decreto Distrital establecido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá el cual hace alusión al diseño, coordinación e implementación de estrategias, metodologías e instrumentos que propicien la construcción de una cultura ética y de integridad a los servidores públicos del distrito capital, adopto el plan distrital de desarrollo 2016-2020 con el fin de promover una "Bogotá Mejor para Todos", a través de la transparencia, la integridad, la lucha contra la corrupción, además de incentivar la participación y reconocimiento de la ciudadanía.

Así mismo, el Modelo de Planeación y Gestión – MIPG en el numeral 1, menciona la importancia de fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como los motores de la generación de resultados de las entidades públicas, así como la necesidad de construir una política de integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un " código general" o " código tipo" que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que insita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos", y, sobre el Código de Integridad elaborado por la Función Pública se señaló que "constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana".

Teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG y la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollo el "código general o "código tipo" que denominó **Código de Integridad**, con las características del ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Valores que se incluyen en el código de la siguiente manera:

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

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.

Compromiso: 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".

Diligencia: cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar los recursos del Estado.

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

Una vez expedido el Código de Integridad se creó la Caja de Herramientas con el fin de generar un instrumento estratégico que permita promover e implementar acciones de cambio al interior de las entidades públicas y de esta manera hacer parte del engranaje de todas las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de este en el componente de Política de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de cada entidad.

En consecuencia, la administración distrital, adoptó el “código general” o “código tipo” denominado Valores del Servicio Público – Código de Integridad, mediante el Decreto 118 del 27 de febrero 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.

Así mismo, teniendo en cuenta lo anterior la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia se acoge a los lineamientos trazados por el DAFP y adopta el código de integridad establecido en los términos del Decreto 118 de 2018 antes citado.

2. MARCO NORMATIVO

En el presente marco normativo se referencian las principales regulaciones no sólo en materia de gestión ética sino en temas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, dando impacto en la gestión de la entidad y por ende en la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la institucionalidad:

Tabla 1. Descripción Normativa

Norma	Descripción
Ley 489 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	Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (Art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4)



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

la Constitución Política 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	Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.
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.	Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
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".	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
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"	El Plan Distrital de Desarrollo 2016-2020 "Bogotá Mejor para Todos" estableció 3 pilares y 4 ejes transversales dentro de los cuales se encuentra el eje transversal 4 "Gobierno Legítimo, Fortalecimiento Local y Eficiencia", el cual plantea al interior de las entidades y organismos distritales garantizar el buen uso de los recursos públicos y el acceso a la información bajo los preceptos de la ética, transparencia y anticorrupción.
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	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público
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"	Adopta los valores del Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) para la Administración Distrital, establece la obligatoriedad de desarrollar un Plan de Gestión de la Integridad e incluirlo al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como iniciativa adicional, y modifica el capítulo II del Decreto Distrital 489 "Gestores de Integridad"



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

Resolución 125 del 2018, en la cual se adoptan los valores de código de integridad en la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia.	Se asigna responsabilidades al área de Gestión Humana, se adopta el código de integridad del servicio público distrital, formula y desarrolla los planes de gestión de la integridad, ámbitos de aplicación, misión de los/las Gestores/as de Integridad, conformación del equipo de Gestores/as Integridad, perfil de los Gestores/as de Integridad y responsabilidades de los/las Gestoras de Integridad.
Resolución 242 de 2018, por la cual se conforma el equipo de gestores de Integridad de la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia.	Reconoce a los servidores públicos como integrantes del equipo de Gestores de Integridad de la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia.

3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE ACCIÓN

Replicar en la organización el código de integridad a través de estrategias que permitan fortalecer la cultura y clima organizacional enmarcado en la transparencia y anticorrupción como elemento clave para aportar al desarrollo y bienestar de la entidad.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 4.1. Interiorizar los valores éticos en todo el servicio público con el fin de hacerlos evidentes en la práctica diaria de su ejercicio laboral.
- 4.2. Fortalecimiento de la cultura organizacional, consolidando una estructura pedagógica donde el código de integridad sea conocido y vivido por los servidores.
- 4.3. Promover acuerdos, compromisos y protocolos éticos, que sirvan para establecer parámetros de comportamiento en la actuación de los servidores públicos. (Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el distrito Capital, Febrero de 2018)

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Público, serán asumidos y cumplidos de manera consiente y responsable por todos (as) los/las servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia, en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes, y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad.

6. RESPONSABLES

- **Secretario de Despacho y nivel directivo:** El MIPG-V2 establece que para la implementación del Código de Integridad, se debe contar con el liderazgo del equipo directivo.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

De la misma forma que con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, le corresponde al Representante Legal y a la Alta Dirección hacer que el plan de Gestión de Integridad sea un instrumento de gestión, darle contenido estratégico y articularlo con la gestión y los objetivos de la entidad, ejecutarlo y generar los lineamientos para su promoción y divulgación al interior y al exterior de la entidad, así como el seguimiento a las acciones planteadas. Igualmente cada dirección debe garantizar que como mínimo halla un gestor de integridad participando del grupo de gestores de integridad.

- **Dirección de Gestión Humana:** Deberá liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad, y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan, con el apoyo de las/los Gestores/as de Integridad.
- **Gestores de Integridad:** Asignadas mediante la resolución 242 de 2018 Art 7.
 - a) Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de gestión de la integridad de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
 - b) Identificar promotores de prácticas de Integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
 - c) Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C o por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
 - d) Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en sus entidades.
 - e) Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad distrital, más allá de las particularidades de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
 - f) Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad del Distrito en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
 - g) Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del Distrito.
 - h) Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.
 - i) Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- **Servidores y Contratistas de la Entidad:** Propender activamente en la construcción de la cultura de integridad de la Entidad, mediante la apropiación de los principios y valores del Código de Integridad, y la participación activa en las actividades previstas en el plan. Acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas, con un ejercicio normativo y pedagógico alternativo, que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

- **Oficina Asesora de Planeación:** Liderar todo el proceso de construcción y consolidación del plan anticorrupción y de atención al ciudadano, quien coordinara con los responsables de los componentes su elaboración.
- **Oficina De Control Interno:** Adelantar la verificación de la elaboración y verificación del plan. Le concierne así mismo a la oficina de Control Interno efectuar el seguimiento y el control a la implementación y a los avances de las actividades consignadas en el plan anticorrupción y de atención al ciudadano

7. METODOLOGÍA

Realizar diagnóstico previo con apoyo de un instrumento de medición, este permitirá realizar un diagnóstico de la entidad antes de la implementación de las actividades propuestas en la caja de herramientas, identificando las problemáticas, responsables y causas de la falta de valores a través de una visualización gráfica (dibujos, fotos, mapas, etc.). Posteriormente iniciar con la socialización y resolución de dudas con los gestores de integridad acerca de la utilización de las actividades que se encuentran en la Caja de Herramientas de la Función Pública, manejando los siguientes anexos:

7.1. Actívate

Esta categoría está enfocada en promover acciones e intervenciones encaminadas a un primer espacio de encuentro de las personas con la información y las capacidades necesarias para una transformación en actitudes y comportamientos. Todas las herramientas tienen un componente lúdico y unas acciones simbólicas que reflejan el compromiso con los valores y principios que inspiran el Código del Servicio Público Colombiano.

7.2. Fomento

Las actividades y herramientas de esta categoría buscan proporcionar incentivos positivos y negativos para que los servidores se sientan realmente motivados por realizar su trabajo de la manera más íntegra posible; es decir, a ser lo más honestos, respetuosos, comprometidos, diligentes y justos que puedan ser. Esto basado en el entendimiento profundo de su rol como servidores públicos que implica una serie de responsabilidades específicas que los convocan a dar lo mejor de sí mismos para servir a la entidad y al país.

7.3. Ejemplificar

En esta etapa se muestra a los servidores públicos la importancia de que la integridad es asunto de todos, incluyendo los altos mandos de sus entidades y del sector público en general, pero también se trata de demostrarle a los servidores que sus pares ya están interiorizando, apropiando y poniendo en práctica el Código General de Integridad.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

7.4. Comprometer

Las acciones e intervenciones de esta categoría se enfocan en que los servidores; participen, propongan, trabajen en equipo, en actividades y retos relacionados con la integridad y los cinco valores del Código de Integridad. Estas actividades permitirán una reflexión sobre su rol como servidores públicos y el significado e implicaciones que ese tiene en la sociedad.

- 1) Aplicación de actividades pertenecientes a la caja de herramientas dentro del grupo de gestores de integridad con el objetivo de generar conocimiento y aprehensión del mismo para ser replicadas en la entidad.
- 2) Cierre de actividades de compromiso: las preguntas están enfocadas a los integrantes del grupo de Gestión Humana o a las personas encargadas de implementar el Código de Integridad en la entidad. El objetivo es que, con estas preguntas y reflexiones, el grupo determine cuáles actividades fueron las mejores, cuáles cambiarían y en qué momento sería conveniente repetir las.
 - ¿Cuáles actividades fueron elegidas? ¿por qué?
 - ¿Cumplieron con el propósito de comprometer a los servidores con la integridad? ¿Qué actividad tuvo mayor acogida?
 - ¿Qué recomendaciones harían para mejorar las actividades de compromiso?
 - ¿Cuáles cambiarían?
 - ¿Desarrollaron alguna actividad fuera de la Caja de Herramientas que pueda complementar esta sección? ¿Cómo la hicieron?
 - ¿Qué insumos, información o material dan estas actividades para nuevas campañas o estrategias en pro de la integridad dentro de la entidad? ¿Cómo los utilizarían a futuro?

Se manejará un cronograma de trabajo puntual que incluye la aplicación de actividades, espacios de reflexión y consolidación de información a lo largo de cada año, mientras que no haya modificaciones de fondo. Dicho cronograma lo establecerá la Dirección de Gestión Humana, el primer mes de cada vigencia y será socializado al interior de la Entidad. Este deberá contar como mínimo con la siguiente información: Actividad, fecha posible de ejecución, lugar, población y observaciones.

8. ETAPAS

- Alistamiento
- Armonización y/o Actualización
- Diagnostico
- Implementación
- Seguimiento y Evaluación



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

8.1. Alistamiento

Para la elaboración del plan de gestión de la integridad la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia, iniciará un proceso de alistamiento institucional para que la implementación del Código de Integridad se haga real y tenga un verdadero impacto sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores y el clima organizacional en general.

En esta etapa la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia identifica acciones necesarias para iniciar el proceso de implementación del Código de Integridad.

1. Se realiza la convocatoria y actualización del equipo de Gestores de Integridad.
2. Preparación del equipo de Gestores de Integridad, mediante sesiones de trabajo para revisar el código de integridad, los valores adoptados por la entidad, la normatividad aplicable, el material existente como guías y herramientas pedagógicas e identificar demás planes y programas que desarrolla la identidad y que se articulan con el plan de gestión de la integridad.

8.2. Armonización

En esta etapa/fase la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia realiza actividades que permitan la armonización y/o actualización de los valores y principios de acción, de la siguiente manera:

1. Revisión de valores. Revisar cómo están definidos los valores en cada uno de los códigos y que principios de acción están asociados a cada uno.
2. Definición de máximo dos valores adicionales si hay lugar a ellos. De acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG v2, los cuales serán definidos siguiendo criterios de participación, reflexión y deliberación o de validación para aquellos que son reconocidos por los servidores de la entidad y hacen parte de las particularidades y cultura organizacional de la misma.
3. Definición de principios de acción. Se define como la congruencia de “lo que hago” y “lo que no hago” a los 5 valores definidos en el Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia).
4. Adopción del Código de Integridad. Cualquier modificación que se haga al código de integridad, la entidad realizara las acciones necesarias para la actualización del Código de Integridad mediante acto administrativo.
5. Socialización. La entidad realizara acciones de socialización y divulgación del Código de Integridad, que permita comprender que no se trata de olvidar los valores éticos que se tenían adoptados, si no por el contrario a reconocer que estos complementan y se encuentran inmersos en los nuevos valores definidos en el Código de Integridad.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

8.3. Diagnóstico:

Utilizar las actividades incluidas en el "Recetario de integridad- Caja de Herramientas" desarrollado por la función pública o se podrá diseñar una actividad propia que permita recoger y analizar la información de interés para el diagnóstico.

1. Definición de la información que se desea recolectar y analizar. Es importante incluir en el diagnóstico un balance acerca de las estrategias y actividades desarrolladas en vigencias anteriores.
2. Definición del instrumento, herramientas y actividad a desarrollar. Revisar herramientas, instrumentos y actividades desarrolladas para este tipo de diagnósticos. Se recomienda tener como referente las diseñadas por la Función Pública, que podrán ser ajustadas de acuerdo a las necesidades de la entidad.
3. Aplicación o desarrollo del instrumento, herramienta o actividad. Análisis de datos y documentación del diagnóstico.
4. Definición de prioridades. Una vez realizado el diagnóstico, junto con el equipo de trabajo, podrán definir prioridades de acuerdo a los valores que más se deban reforzar.

8.4. Implementación

En esta etapa la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia, realizará acciones que permitan la implementación y apropiación de la política del código de integridad por parte de los servidores públicos y contratistas. La función Pública plantea desarrollar acciones de acuerdo al modelo de las 4 E's del instituto DEGRA de Inglaterra, que contempla actividades para capacitar, o de activación para capacitar o de activación, estimular o fomentar, comprometer y ejemplificar. Para ello se podrá consultar y utilizar las herramientas y actividades incluidas en el "Recetario de Integridad - Caja de Herramientas" y "Rutas de la integridad- Servidores Públicos".

Las acciones a desarrollar en esta etapa son:

- Reuniones mensuales con el grupo de Gestores de Integridad en las cuales, se aplicaran las actividades de acuerdo a cada una de las etapas con el fin de formar e interiorizar el Código de Integridad
- Replicar en la entidad los valores del código de integridad a través de actividades que generen recordación y apropiación del mismo.
- Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.
- Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

- Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.
- Diseñar un repositorio web del código de integridad.
- Reportar la actividad al repositorio web del Código de Integridad para su socialización y replica en otras entidades

8.5. Seguimiento y Evaluación

Observar y analizar el nivel de apropiación de integridad en la entidad frente a la medición resultante en la fase/etapa del diagnóstico inicial (línea base) a través de las siguientes acciones formatos o actividades:

- Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.
- Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad: identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código y grupos de intercambio.
- Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA

Orientadas al cambio comportamental que permiten la reflexión y apropiación de valores y principios de acción (Comportamientos) y el fortalecimiento del sentido y cuidado de lo público.

Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas

El departamento administrativo de la Función Pública, para facilitar la implementación del Código de Integridad, desarrollo el "Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas", es una guía práctica de implementación del código, que permitirá darle vida a estos valores. Contiene una serie de habilidades y estrategias que proponemos para llevar a cabo la implementación del código de Integridad dentro de la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia. Más allá de las actividades en particular la caja se constituye en una propuesta de una nueva manera de hacer las cosas, de pensarnos la ética pública, de poner al servidor en el centro de estos asuntos y de buscar, a través de juegos, retos, intervenciones y reflexiones que impacten en lo cotidiano, identificar buenas prácticas para enaltecer, compartir y aprender de ellas y ajustar hábitos negativos en nuestra labor como servidores.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

Se basa en el Modelo "4Es", llamado así por las iniciales de sus cuatro componentes (Enable, Encourage, Engage, Exemplify). En esta caja se encontraran actividades orientadas a capacitar, estimular, comprometer y ejemplarizar. Cada actividad se describe de manera detallada, y consta de una explicación sobre de que se trata la actividad, cuál es su objetivo, que insumos se necesitan tanto en materiales como en personas que lideren la actividad o estrategia, y cuál es el paso a paso a seguir para ejecutarla.

Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente link:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

8.5.1.2. Rutas de Integridad – Servidores Públicos

La Secretaria de la Transparencia de la Presidencia de la Republica desarrollo una herramienta pedagógica llamada "Rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público".

"Las rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público están compuestas por cinco recorridos que se desarrollan mediante talleres y actividades que promueven el encuentro, la conversación, la reflexión y la participación de quienes recorran dichas rutas. El punto de partida de las Rutas son las experiencias y los saberes previos de los viajeros.

Su objetivo es ofrecer, a los caminantes de la ruta, una experiencia pedagógica que pase de la acción individual a la colectiva, desarrollando un acercamiento informativo, reflexivo y propositivo a los valores de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público, en la perspectiva de la construcción de paz"

Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente link:
<http://www.anticorrupcion.gov.co/paginas/enrutate-transparencia.aspx>

9. BIBLIOGRAFIA

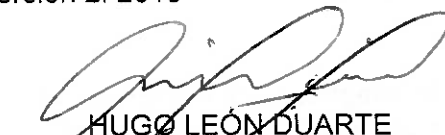
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas – Manual de Implementación. 2017
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. 2017
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. Documento preliminar (versión en borrador). 2017



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas. 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Gestión. MIPG Marco General. 2017
- Secretaría de la Transparencia. Folleto Rutas para la promoción de la cultura de integridad, transparencia y cuidado de lo público. 2017
- Secretaría de la Transparencia. Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2. 2015


HUGO LEÓN DUARTE
Director de Gestión Humana

Proyectó: Julia Mariana Benavides – Contratista *MB*
Nathalia Jiménez Quijano – Contratista *Nathalia J.*
Revisó: Nancy Yaneth Villalba Pinzón – Profesional Universitario *NY*