
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-010
	PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 1 DE 10

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. MARCO NORMATIVO	2
2. ALCANCE	4
4. OBJETIVO GENERAL.....	4
4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
5. ETAPAS	5
5.1 ALISTAMIENTO	5
5.2 ARMONIZACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN	6
5.3 DIAGNÓSTICO.....	7
5.4 IMPLEMENTACIÓN.....	7
6. PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD VIGENCIA 2020.....	10

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-010
	PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 2 DE 10

INTRODUCCIÓN

El Plan de Gestión de la Integridad, se articulará con las otras herramientas de gestión, tales como; el plan estratégico, planes de acción, plan anticorrupción y de atención al ciudadano y los sistemas de gestión y control de que trata el Modelo Integrado de Gestión – MIPG, también promoverá el empoderamiento de un equipo de funcionarios de la entidad como Gestores de Integridad los cuales serán promotores y garantes de la cultura de integridad.

Con la implementación del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG al interior del Concejo de Bogotá D.C. se reflejó la importancia de la adopción del Código de Integridad en la Corporación y la actualización del Plan de Gestión de la Integridad 2020. La Corporación adoptó el Código de Integridad en el año 2019, el cual contempla, como pilares los siguientes siete valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Servicio y Transparencia, principios del actuar diario de los servidores y todos los que hacen parte de la Corporación.


El Código de Integridad por sí solo no es suficiente para convertirse en un instrumento de promoción de una cultura de integridad que sirva de guía de comportamiento para los servidores públicos, es necesario que además sea la base sólida de prevención de la corrupción y de las situaciones de ilegalidad. Para lo cual se requiere crear un sistema de socialización, apropiación e interiorización del código en el Concejo de Bogotá D.C. y para lograrlo es necesario “avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos”.¹

1. MARCO NORMATIVO

La normatividad que regula el Plan de Gestión de Integridad en las entidades y organismos distritales es la siguiente:

Constitución Política de Colombia en su Artículo 209 establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; además

¹Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. 2017.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-010
	PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 3 DE 10

de los principios de buena fe, eficiencia, participación, responsabilidad y transparencia, en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 3º de la Ley 489 de 1998.

Ley 2016 del 27 de febrero de 2020 adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano a todas las entidades del Estado y crea el Sistema Nacional de Integridad.

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”. Donde se 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.

Numeral 1º del Artículo 2.2.22.3.3 del citado Decreto, establece como uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG - *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*; razón por la cual es importante fortalecer dentro de la entidad actitudes y comportamientos íntegros de los servidores públicos, en el desarrollo de sus funciones y actividades.


Que el Artículo 2.2.22.3.8 del anterior Decreto, señaló que en cada entidad se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-.

Decreto Distrital 489 de 2009 Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.

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”.

Acuerdo Distrital 244 de 2006 del Concejo de Bogotá D.C. “Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital”.

Resolución 640 del 12 de septiembre de 2019 adopta el Código de Integridad del servicio público en el Concejo de Bogotá D.C. Que la Corporación adelantó una encuesta entre sus servidores y colaboradores para identificar la procedencia de adicionar dos valores representativos de la gestión del Concejo de Bogotá, D.C., la cual se llevó a cabo los días 17 y 18 de junio del 2019, con la participación de 113 servidores, resultando seleccionados los valores de servicio y transparencia, los cuales se adicionan al Código de Integridad del Concejo de Bogotá, D.C.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-010
	PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 4 DE 10

Que en el Artículo 1 de la anterior Resolución se adopta el Código de Integridad del Servicio Público para el Concejo de Bogotá, D.C., el cual establece los mínimos de integridad homogéneos que permiten a los servidores públicos y colaboradores de la Corporación alcanzar la coherencia entre la promesa de valor hecha a la ciudadanía y sus labores.

Los valores institucionales del Concejo de Bogotá, D.C. son:

- Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo 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, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- Servicio: Mi actuación se orienta a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía
- Transparencia: Mi comportamiento y actuación se caracterizan por la rectitud y visibilidad y no dan lugar a interpretaciones ambiguas.

2. ALCANCE


Adoptar y apropiarse los siete valores del Código de Integridad del Concejo de Bogotá D.C., definiendo las estrategias para la implementación y promoción de la ética en los servidores públicos y colaboradores de la entidad, con el propósito de consolidarlos como parte de la cultura organizacional de la Corporación.

3. VIGENCIA

La vigencia del Plan de Gestión de la Integridad (PGI) del Concejo De Bogotá, D.C. es del 1 de enero al 31 de diciembre 2020.

4. OBJETIVO GENERAL

Establecer y materializar la estrategia de implementación, seguimiento, evaluación, fortalecimiento de la divulgación del Código de Integridad del Concejo de Bogotá, D.C.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-010
	PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 5 DE 10

para el desarrollo de una cultura organizacional ética sustentada en valores, como el soporte para el cumplimiento de su misión y logro de su visión.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear acciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad.
- Definir los mecanismos de sensibilización y afianzar los contenidos del Código de Integridad.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.

5. ETAPAS

Para el cumplimiento del Plan de Gestión de la Integridad del Concejo de Bogotá se desarrollarán las siguientes etapas:


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

En la vigencia 2019 se desarrollaron las siguientes acciones que se describen a continuación:

5.1 ALISTAMIENTO

En esta etapa la Corporación en la vigencia 2019 identificó aquellas acciones que eran necesarias para iniciar el proceso de implementación del código de integridad, dentro de las cuales se realizaron:

- Revisión de 20 valores en reunión del Comité de Integridad según Acta 003 del 23 de abril de 2019.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-010
	PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 6 DE 10

- Se definieron los dos valores adicionales y se elaboró el instrumento para la recolección de datos, posteriormente se integraron los dos valores representativos de la Corporación en el Acta 004 del 23 de Mayo, 005 del 30 de Mayo de 2019 Comité de Integridad.
- Se realizó una encuesta a los funcionarios y contratistas para escoger los dos valores éticos representativos de la Corporación y con los resultados se escogen los valores del servicio y la transparencia.
- Se adoptó el Código de Integridad del servicio público del Concejo de Bogotá D.C. Acta de Comité de Integridad 008 del 01 de agosto de 2019 y se publica la Resolución 640 del 12 de septiembre 2019.
- Se realizó Socialización y presentación Código de Integridad 12 de septiembre de 2019 en evento masivo.


A continuación, se relacionan los pasos a seguir para la implementación:

5.2 ARMONIZACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN

La gestión de la integridad es un instrumento que busca el trabajo directo con los servidores como principales actores del Concejo de Bogotá, D.C. por lo anterior hace parte fundamental para implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como parte de la política de talento humano y por lo tanto será este equipo el principal encargado de su implementación en cabeza de la Dirección Administrativa de la Corporación.

En esta etapa la entidad realizará las reuniones para armonizar y/o actualizar la Gestión de la Integridad para la vigencia 2020, con las siguientes acciones:

1. Expedir un acto administrativo para reglamentar el funcionamiento del equipo de gestores de integridad.
2. Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave, realizar a través del correo, la convocatoria para la postulación de Gestores de Integridad vigencia 2020.
3. Oficializar mediante un memorando a los Gestores de Integridad 2019-2020.
4. Socializar y publicar en la Intranet y Página Web de la entidad, a los Gestores de Integridad vigencia 2020.
5. Socializar al Equipo Técnico de Talento Humano los lineamientos para la operación del Equipo de Gestores de Integridad, roles y responsabilidades.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-010
	PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 7 DE 10

5.3 DIAGNÓSTICO

En esta etapa la entidad con el propósito de contar con una línea base actualizada para la vigencia con respecto a los aspectos que debe fortalecer y los cuales deben ser tenidos en cuenta para priorizar o gestionar en la planeación institucional; se realizarán las siguientes acciones utilizando las herramientas dispuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública:


1. Aplicar herramienta de medición de conocimiento y apropiación del Código de Integridad utilizando el “Test de percepción sobre integridad” y su respectivo análisis.
2. A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.
3. Diagnosticar, a través de encuestas si los servidores de la entidad han apropiado los valores del Código de Integridad.
4. Se realizará la actualización del autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad del Concejo de Bogotá, para así evaluar los componentes de “condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad” y “promoción de la gestión del Código de Integridad”
5. Identificar la línea base de la satisfacción de los participantes en las actividades de socialización del Código de Integridad por medio de encuestas.

5.4 IMPLEMENTACIÓN

En esta etapa se desarrollarán las acciones que permitan la implementación y apropiación de la política y código de integridad por parte de los servidores públicos y contratistas.

Se contempla desarrollar actividades de capacitación, activación, estímulo, fomento para apropiar los valores del Código de Integridad y así comprometer y ejemplificar a los funcionarios. Para ello, se consultará y utilizará las herramientas y actividades incluidas en el “recetario de integridad de caja de herramientas” y demás actividades concertadas con el Equipo de Gestores de Integridad y el Equipo de Talento humano y la Dirección Administrativa, las cuales son las siguientes:

1. Se realizarán dos Semanas de los Valores “Que los Valores te Acompañen”, en la primera semana se enviarán por correo electrónico y en la segunda se colocarán como Wallpapers e Intranet los siete valores Corporativos.
2. Realizar concurso “#somos”
 - Cada dependencia y oficina de Concejal consultará en el Código del Integridad del Concejo de Bogotá y elegirá un valor que los represente.
 - Esta campaña, estará vigente durante todo un mes. ¿Cómo funciona? La idea es que los servidores y colaboradores de cada dependencia y

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-010
	PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 8 DE 10

oficina escriban una frase o idea usando el #SomosHonestos,#SomosComprometidos,#SomosDiligentes, #SomosServiciales, #SomosTransparentes, #SomosRespetuosos, #SomosJustos, según el valor que consideran que los representa como grupo.

- Se tomarán una fotografía mostrando su valor y se enviará al correo bienestarsocial@concejobogota.gov.co.
- Se premiará la frase o idea más original por cada valor y los integrantes recibirán un reconocimiento.

3. *¿Qué Valor Soy?*

- Los servidores públicos y colaboradores del Concejo de Bogotá después de contestar un Test descubrirán que valor del Código de Integridad lo caracteriza.
- Posteriormente se tomará una fotografía grupal con los servidores que se caracterizan por cada uno de los valores.

4. Actividad para promover con los servidores la interiorización de los valores institucionales.


5. Canal de comunicación habilitado por medio de un link ubicado en la intranet, lo anterior con el apoyo de la dependencia de Sistemas y Seguridad de la Información, en donde los servidores podrán escribir las acciones y/o aptitudes que considere impiden el cumplimiento de los valores y de forma paralela detallarán acciones que contribuyen al fortalecimiento de los valores en la Corporación.

6. Se elaborará una reflexión "Tu Opinión Construye" a partir de la información que se recogerá mediante Canal de comunicación habilitado por medio de un link ubicado en la intranet. La cual se socializará con todos los servidores y colaboradores.

7. Capacitar equipo de gestores de integridad donde asistirán a charlas, cursos, talleres o seminarios con temas relacionados como: cultura organizacional, comportamientos éticos y Lucha Contra la Corrupción.


8. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.

De acuerdo a lo anterior, las actividades a realizarse en el Plan de Gestión de la Integridad deben ser encaminadas a: implementación de las fases contempladas en el código de integridad, actividades con todos los servidores públicos para generar sensibilización y mantenimiento del código de integridad y realizar evaluación de resultados de la implementación del Código de Integridad.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO DE TALENTO HUMANO			CÓDIGO: THU-PL-010			
	PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)			VERSIÓN: 01			
				VIGENCIA: Año 2020			
				PÁGINA 1 DE 10			

6. PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD VIGENCIA 2020

No. DE ACTIVIDAD	FASE/ETAPA	ACTIVIDADES	META PARA LA VIGENCIA	PRODUCTO / ENTREGABLE	INDICADOR			PROGRAMACIÓN				METODO DE VERIFICACIÓN		
					INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	LÍNEA BASE	FECHA INICIO	FECHA FIN	I TRI	II TRI		III TRI	IV TRI
21	ARMONIZACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN	Establecer los lineamientos para la operación del Equipo de Gestores de integridad	1	Acta del Equipo Técnico de Talento Humano donde se establece periodicidad de reuniones y plan de acción del equipo de gestores de integridad	Número de actas	Eficacia	0	2/02/2020	15/05/2020		1			Acta del Equipo Técnico de Talento Humano donde se establece periodicidad de reuniones y plan de acción del equipo de gestores de integridad y registro de asistencia a la sesión.
22	DIAGNÓSTICO	Aplicar herramienta de medición de conocimiento y apropiación del Código de Integridad	2	Informe de resultados de la herramienta de medición aplicada	Número de informes presentados	Eficacia	0	1/02/2020	30/09/2020	1		1		Informe de resultados de la herramienta de medición presentado ante el Equipo Técnico de Talento Humano Número
23	IMPLEMENTACIÓN	Capacitar equipo de gestores de integridad	2	Gestores de integridad capacitados en cultura organizacional y/o comportamientos éticos. Gestores de integridad capacitados en Lucha Contra la Corrupción	Número de capacitaciones desarrolladas	Eficacia	0	15/03/2020	31/12/2020		1		1	Registros de asistencia de los gestores de integridad a las capacitaciones
24	IMPLEMENTACIÓN	Diseñar e implementar el 100% de la estrategia de divulgación del Código de Integridad de la Corporación	100%	Estrategia aprobada en el Equipo Técnico de Talento Humano Registros de la realización de las actividades previstas	(Número de actividades desarrolladas / Número de actividades previstas en la estrategia de divulgación del Código de integridad)*100	Eficacia	0	15/03/2020	31/12/2020	20%	20%	30%	30%	Acta de la sesión del Equipo Técnico de Talento Humano Registros de la realización de las actividades

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO: THU-PL-010
	PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)		VERSIÓN: 01
			VIGENCIA: Año 2020
			PÁGINA 2 DE 10

25	IMPLEMENTACIÓN	Habilitar un canal de comunicación directa, donde los funcionarios y contratistas de la Corporación puedan registrar sus opiniones y/o sugerencias frente a la implementación del código de Integridad.	1	Link en página web del Concejo de Bogotá	Número de canales habilitados	Eficacia	0	1/03/2020	30/05/2020	1	Link habilitado en la página web institucional
26	DIAGNÓSTICO	Actualizar el autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad	1	Documento Autodiagnóstico del Código de Integridad del Concejo de Bogotá	Número de autodiagnósticos diligenciados	Eficacia	1	1/06/2020	31/12/2020	1	Herramienta de autodiagnóstico aprobadas en el Equipo Técnico de Talento Humano, con la participación de los Gestores de Integridad
27	DIAGNÓSTICO	Identificar la línea base de la satisfacción de los participantes en las actividades de socialización del Código de Integridad	1	Informe de resultados de línea base	Número de informes de resultados de línea base realizados	Eficacia	0	1/04/2020	31/12/2020	1	Informe de línea base presentado en el Equipo Técnico de Talento Humano Número

3. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción	Fecha
01	Plan de Gestión de la Integridad (PGI)	07/05/2020

4. RUTA DE APROBACIÓN

ELABORÓ ACTUALIZÓ: ADELAIDA LÓPEZ ALVARADO Secretaria Ejecutiva 425-08 SAIDI PATRICIA GARNICA NAMEN Profesional Universitario 219-03	REVISIÓN METODOLOGICA OAP: CAROLINA PARRA MARTINEZ Profesional Especializado 222-05 Oficina Asesora de Planeación	APROBÓ: DANIEL ANDRES GARCIA CAÑON Director Administrativo 009-02
---	--	---