

2024

Plan de Gestión de Integridad 2024

Informe del Plan de Gestión de
Integridad 2023

Versión: 1

**SUBDIRECCIÓN
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**SECRETARÍA DISTRITAL DE
DESARROLLO ECONÓMICO**



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Informe del Plan de Gestión de Integridad 2023

VIGENCIA

2024

Versión	Elaboró	Revisó	Aprobó	Fecha
01	Martha I. Parra Profesional Universitario SAF	Francy A. Peralta Profesional Especializado SAF Yarisma Soler Profesional Universitario SAF Alexandra Ramírez Profesional Universitario OJ	Jenny A. Torres Subdirectora Administrativa y Financiera	23/02/2024
0X	Nombre Cargo	Nombre Cargo	Nombre Cargo	dd/mm//aaa a
0X	Nombre Cargo	Nombre Cargo	Nombre Cargo	dd/mm/aaaa

Versión	Control de Cambios del Plan
0X	Primera versión del Plan de Gestión de Integridad SDDE vigencia 2024
0X	
0X	



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

Tabla de Contenido

1. Objetivo General	4
1.1. Objetivos Específicos	4
2. Alcance	4
3. Definiciones y siglas	4
4. Marco normativo	7
5. Informe del Plan de Gestión de Integridad 2023	10
5.1 Principales actividades vigencia 2023	11
5.2 Análisis Encuesta sobre apropiación de los valores de Integridad 2023	11
5.3 Conclusiones encuesta sobre apropiación valores de Integridad 2023	20
6. Desarrollo	22
6.1 Etapas para la elaboración del plan de gestión de integridad	22
Anexo 1 Cronograma de Actividades 2024	23

- **1. Objetivo General**

Consolidar una cultura organizacional de integridad en todo el contexto de la ética en el ejercicio de las labores asignadas, la no tolerancia con la corrupción, la prevención e identificación de conflictos de interés y la transparencia, promoviendo el cambio en el comportamiento de los servidores y aumentando la confianza de los ciudadanos en la Entidad.

- **1.1. Objetivos Específicos**

- Lograr la apropiación de los principios y valores del Código de Integridad de los servidores, servidoras y contratistas, así mismo la puesta en marcha en el ejercicio diario de la labor encomendada.
- Fortalecer las acciones preventivas de los conflictos de interés.
- Motivar en los servidores y servidoras de la SDDE un comportamiento en concordancia con el sentido de la ética de lo público.

- **2. Alcance**

El Plan de Trabajo de la Gestión de Integridad durante la vigencia 2024, incluye a todos los servidores, servidoras y contratistas de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- y de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

- **3. Definiciones y siglas**

Cambio cultural: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

Código de integridad / Código de ética: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como 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.

Confianza Institucional: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.

Comportamiento: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Ética: (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Esta interacción social implica el vivir bien y el habitar bien.

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

Gestión Ética/ Gestión de la Integridad: La gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura

de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros.

Integridad: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al Hábito y

Costumbre: Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter social.

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas de cómo debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

Transparencia: Para la OCDE la transparencia es la “comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad”. Este principio complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión institucional en términos de calidad e integridad del servicio con el fin de que se entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los grupos de valor, está compuesto por 7 dimensiones y 19 políticas dentro de las cuales está Talento Humano en ambos procesos de manera que está interrelacionado con todos los procesos misionales y objetivos de la entidad.

Senda de Integridad: Es una iniciativa de la Alcaldía Mayor de Bogotá, que busca luchar contra la corrupción en la ciudad a través de la construcción de normas sociales que permitan tener procesos transparentes e integrales en el ámbito público.

- **4. Marco normativo**

- Ley 190 de 1995 “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.”
- Acuerdo Distrital 489 de 2006, “Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital”.
- Decreto Distrital 489 de 2009, “Por la cual se crea la Comisión Intersectorial de la Gestión ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado.
- 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”.
- Resolución 351 de 2018, “Por la cual se adopta el Código de Integridad del servicio público para la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”.
- Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. 2018.
- Ley 2013 de 2019, “por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”
- Ley 2016 de 2020, “tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo”.
- Decreto Distrital 189 de 2020: "Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones".
- Resolución 150 de 2023, "Por la cual se reconoce de forma oficial los/las Gestores/as de integridad de la SDDE".

- **5. Informe del Plan de Gestión de Integridad 2023**

La Subdirectora Administrativa y Financiera, jefe de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, presenta el informe de la gestión del componente ético de la vigencia 2023, en cumplimiento del componente 7: promoción de la Integridad y la Ética Pública, el cual está incluido en el Plan Anticorrupción.

- **5.1 Principales actividades vigencia 2023**

No.	FECHA EJECUCIÓN	NOMBRE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Marzo	Capacitación conflicto de intereses	Capacitación virtual sobre el conflicto de intereses, definición, características, normatividad, declaración y conclusiones.
2	Mayo	Pacto de integridad	Firma del Pacto de Integridad por parte de los directivos, para la prevención del fraude, el soborno, el lavado de activos y la financiación del terrorismo cada directiva
3	Mayo	Video código de integridad	Se socializó el video de Código de Integridad por dependencias
4	Junio	Actualización de formatos SIDEAP y SIGEP	Por medio de la circular 029-2023 se socializaron los lineamientos para realizar la actualización del registro SIDEAP y SIGEP
5	Junio	Senda de la integridad	Reto 1: Bienvenidos a la Cumbre y Las señales de la cumbre
6	Julio	Senda de la integridad	Reto 2: Carta de un Senderista
7	Julio	Senda de la integridad	Matriz con identificación de necesidades de información realizadas por población mujer en los espacios de participación y rendición programados por la entidad durante el periodo 2022-2023. Resultados de encuesta sobre la página de mujeres de la SDDE, se consolidó la opinión de los visitantes con corte a 13 de julio de 2023.
8	Julio	Pieza comunicativa y video promocional	Invitación a realizar actualización de declaración de Bienes y Rentas y Conflictos (video y pieza de comunicación)
9	Agosto	Enciende la llama y eleva tu valor	Por equipo, en cada dependencia se decoró una cometa con el valor asignado y se realizó video de una porra alusiva.
10	Agosto	Video campaña: los valores de la casa	Video en YouTube "Te invitamos a vivir y promover los valores de la casa"
11	Agosto	Senda de la integridad	Reto 3: Bitácora de Integridad
12	Noviembre	Cierre de gestión de integridad: última actividad lúdica Valores de la Casa	En cada dependencia se invitó a los funcionarios a dibujar los valores de integridad, de forma creativa.

13	Noviembre	Encuesta de percepción del código de integridad	Se aplicó y analizó la encuesta sobre percepción a través de un formulario diseñado en google forms, realizando un diagnóstico de sobre el conocimiento, apropiación y aplicación del código de integridad y valores en la SDDE.
----	-----------	---	--

-
- **5.2 Análisis de la Encuesta sobre apropiación de los valores de Integridad 2023**

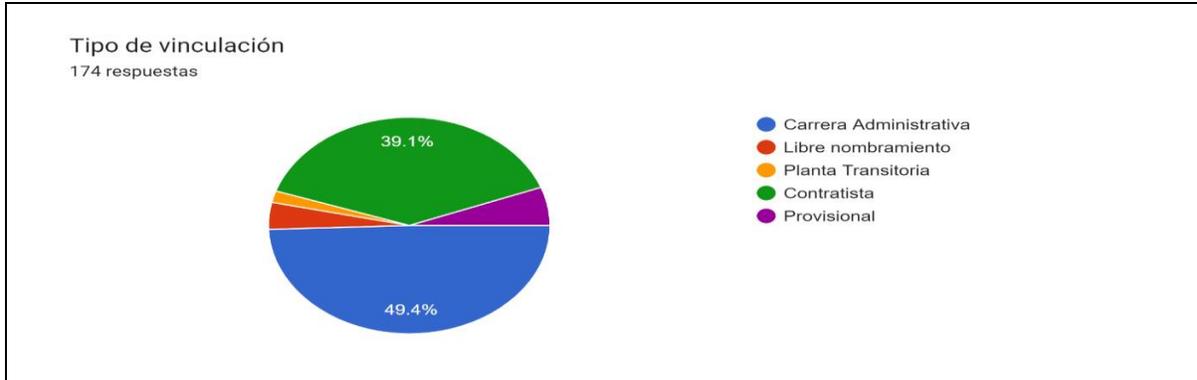
La encuesta se realizó mediante la plataforma digital Microsoft Forms, estuvo habilitada para el diligenciamiento desde el día 29 de noviembre hasta el día 7 de diciembre de 2023, se contó con la participación de 174 colaboradores,

La encuesta contó con los siguientes apartes

- Tipo de vinculación
- Preguntas sobre la percepción sobre los valores de integridad
- Preguntas sobre la participación en las actividades adelantadas
- Preguntas sobre satisfacción e importancia dada a los valores de integridad

con la siguiente distribución, de acuerdo al tipo de vinculación:

Tipos de Vinculación



A la pregunta sobre el tipo de vinculación con la SDDE, obtenemos las siguientes respuestas:

- **86** servidores corresponden a personal de carrera administrativa en un porcentaje de **49,4%**
- **68** servidores vinculados por contratos de prestación de servicios en porcentaje de **39,1%**
- **10** servidores pertenecen a la planta provisional, en un porcentaje de **5,7%**
- **7** servidores de libre nombramiento y remoción, en un porcentaje de **4%**
- **3** servidores de planta transitoria, en un porcentaje de **1,7%**

Pregunta No. 1

1. ¿Cuáles de los siguientes valores han sido los abordados en las actividades realizadas por los gestores de integridad este año?

174 respuestas

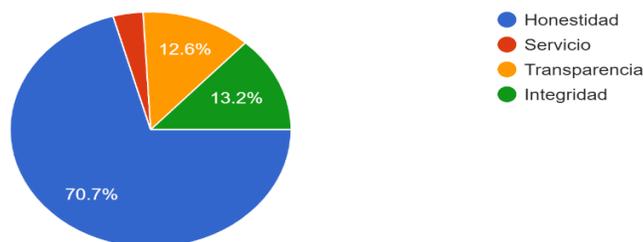


- **110** servidores respondieron correctamente, el nombre de los 5 valores de integridad que fueron abordados en las actividades, correspondiendo a un **63,2%**
- **63** servidores respondieron de manera incorrecta, puesto que, de los 5 valores abordados, optan por respuesta que incluye valores ajenos a las actividades que los Gestores de Integridad realizaron, en un **36.2%**
- **1** servidor responde que no evidenció las actividades de los gestores de integridad **0,6%**

Pregunta No. 2.

2. A qué valor considera que corresponde la siguiente definición: "Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparen...itud, y siempre favoreciendo el interés general".

174 respuestas



- **123** servidores, es decir un **70.7%** respondieron correctamente, el concepto corresponde al valor de la honestidad.
- **23** servidores, es decir un **13.2%** relacionaron el concepto con la integridad
- **22** servidores responden que es el concepto de transparencia, es decir un **12,6%**
- **6** servidores responden que el concepto corresponde al valor del servicio, en un **3,4%**

Pregunta No. 3



- **144** servidores respondieron correctamente, la definición corresponde al respeto, es decir un **82.8%**, tienen claro el concepto de Respeto.
- **30** servidores, es decir un **17.2%** relacionaron erradamente el concepto con el de igualdad.

Pregunta No. 4

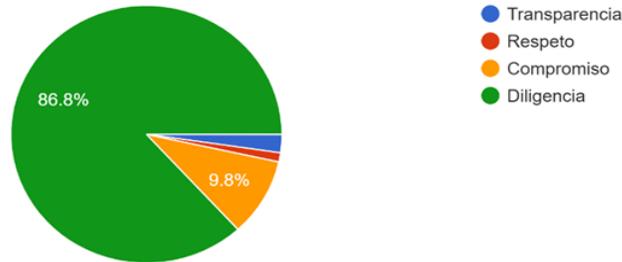


- **158** servidores, es decir un **90,8%**, respondió correctamente, a cuál de los valores correspondía la definición.
- **4** servidores, equivalente al **2,3%** relacionaron erradamente la definición dada con el valor de la igualdad
- **5** servidores, es decir un **2,9%** relacionaron erradamente la definición dada, con el valor del respeto
- **7** servidores responden que es el concepto es el de transparencia, es decir un **4%**

Pregunta No. 5.

5. A qué valor considera que corresponde la siguiente definición: "Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo ...así optimizar el uso de los recursos del Estado".

174 respuestas

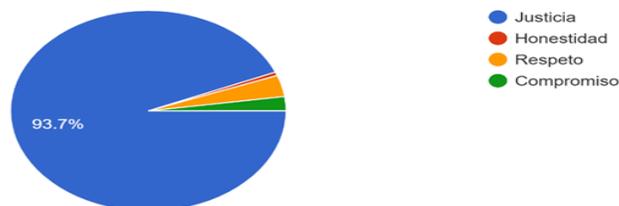


- **151** servidores, es decir un **86,8%**, respondieron correctamente, al concepto de diligencia.
- **17** servidores, equivalente al **9,8%** relacionaron erradamente el concepto con el de compromiso.
- **4** servidores, es decir un **2,3%** relacionaron erradamente con el concepto de transparencia.
- **2** servidores responden que es el concepto es el de respeto es decir un **1,1%** no tienen clara la definición de diligencia.

Pregunta No. 6.

6. A qué valor considera que corresponde la siguiente definición: "Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación".

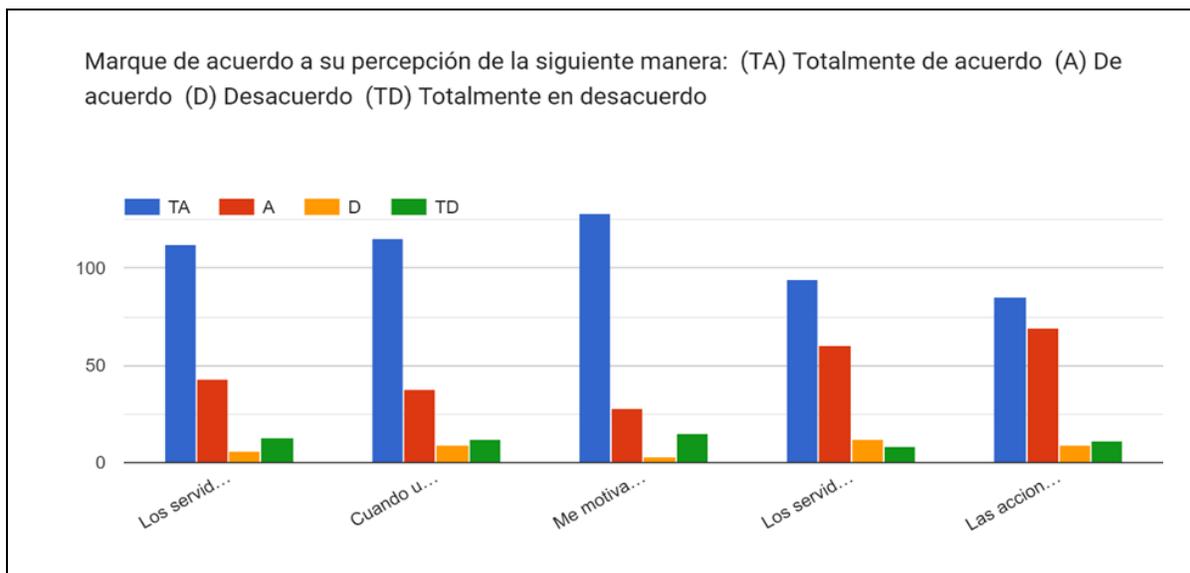
174 respuestas



- **163** servidores, es decir un **93,7%** respondieron correctamente, el concepto corresponde al valor de la justicia.
- **6** servidores, es decir un **3,4%** relacionaron el concepto con el valor del respeto
- **4** servidores, es decir un **2,3%** responde que la definición es la del compromiso
- **1** servidor respondió que el concepto corresponde al valor de la honestidad, representa un **0,6%**

Preguntas sobre la percepción que tienen los servidores sobre los valores de la integridad

A la afirmación “Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindan las mismas oportunidades a todas las personas”



- 112 servidores, están totalmente de acuerdo con la afirmación.
- 43 servidores, están de acuerdo con la afirmación.
- 13 servidores, están totalmente en desacuerdo con la afirmación.
- 6 servidores, están en desacuerdo con la afirmación.

En la afirmación “Cuando un servidor público tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad”.

- 115 servidores, están totalmente de acuerdo con la afirmación, 66,1%
- 38 servidores, están de acuerdo con la afirmación, 21,8%
- 12 servidores, están en totalmente en desacuerdo con la afirmación, 6.9%
- 9 servidores, están en desacuerdo con la afirmación, 5,2%

A la afirmación “Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos”.

- 128 servidores, están totalmente de acuerdo con la afirmación, 73,6 %
- 28 servidores, están de acuerdo con la afirmación, 16,1 %
- 15 servidores, están en desacuerdo con la afirmación, 8,6 %
- 3 servidores, están en totalmente en desacuerdo con la afirmación, 1,7 %

A la afirmación “Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, sexuales, de religión, edad, clase social, etc.”

- **94** servidores, están totalmente de acuerdo con la afirmación, 54 %
- **60** servidores, están de acuerdo con la afirmación, 34,5%
- **12** servidores, están desacuerdo con la afirmación, 6,9 %
- **8** servidores, están en totalmente en desacuerdo con la, 4,6 %

A la afirmación “Las acciones de los gestores de integridad han sido oportunas y efectivas para la apropiación de los valores de integridad”.

- **85** servidores, están totalmente de acuerdo con la afirmación, 48,9 %
- **69** servidores, están de acuerdo con la afirmación, 39,7 %
- **11** servidores, están en totalmente en desacuerdo con la afirmación, 6,3 %
- **9** servidores, están en desacuerdo con la afirmación, 5,2 %

Preguntas sobre la participación

Con respecto a las preguntas sobre la participación de los servidores públicos en las actividades de integridad desarrolladas en la SDDE, se observa lo siguiente:

Pregunta No. 8.



- **101** servidores, es decir un 58 %, si participó en las actividades
- **73** servidores, es decir un 42 %, no participó en las actividades adelantadas por los gestores de integridad

Las razones que manifestaron los funcionarios, para no participar son las siguientes:

Si respondió no, indique cuál de las siguientes es la razón:

76 respuestas



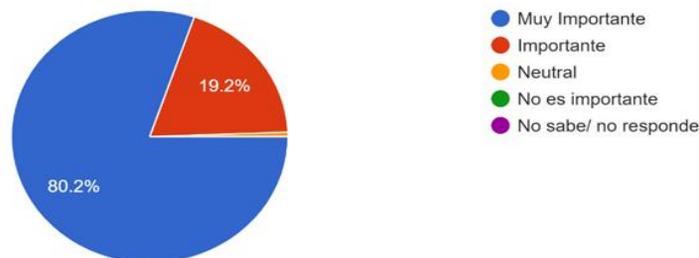
- 25 servidores respondieron que no se enteraron de las actividades
- 24 servidores respondieron que por la alta carga laboral no pudieron participar
- 21 servidores se encontraban en teletrabajo en el momento de la actividad
- 2 servidores se encontraban en reunión en el momento de la actividad
- 1 servidor se encuentra desempeñando las funciones en Plataforma Luceros

Preguntas sobre satisfacción e importancia

Pregunta No. 9

¿Que tan importante consideras que es el Código de Integridad?

172 respuestas



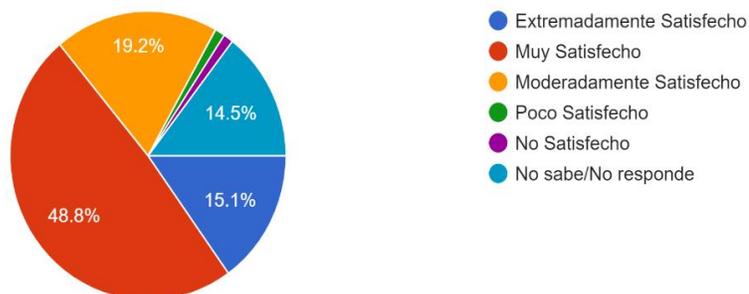
Se obtuvieron 172 respuestas, distribuidas así:

- 138 servidores respondieron que el Código de Integridad es muy importante, para un **80,2%**
- 33 servidores respondieron que el Código de Integridad es importante, en un **19,2%**
- 1 servidor responde que no considera ni importante, ni no importante el Código de Integridad, **0,6%**

Pregunta No. 10

¿Qué tan satisfecho estas con tu experiencia en las actividades del Plan de Integridad?

172 respuestas



- **110** servidores se sintieron muy satisfechos con las actividades del Plan de Integridad, **64%**
- **33** servidores se sintieron moderadamente satisfechos con las actividades del Plan de Integridad, **19,2%**
- **4** servidores manifestaron haberse sentido poco o nada satisfechos con las actividades del Plan de Integridad, **2%**
- **25** servidores, es decir un **15,5%** no responden a la pregunta sobre la satisfacción con las actividades adelantadas del Plan de Integridad

• **5.3 Conclusiones de la encuesta sobre apropiación de los valores de integridad 2023**

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada en el año 2023, se concluye que:

En la pregunta sobre el tipo de vinculación:

El número de respuestas, fue de un 84,9% teniendo en cuenta la planta de personal vinculada de carrera administrativa, provisional y transitoria es de 205 funcionarios, solo 174 respondieron, por otra parte, el número de contratistas con contrato vigente en el periodo de aplicación de la encuesta era de 808, de los cuales solo respondió un 8,4%, por lo anterior se hace necesario, reforzar la gestión para convocar al personal de planta en el diligenciamiento de la encuesta y por otra parte implementar una estrategia para que los contratistas conozcan y se apropien de los valores de la casa.

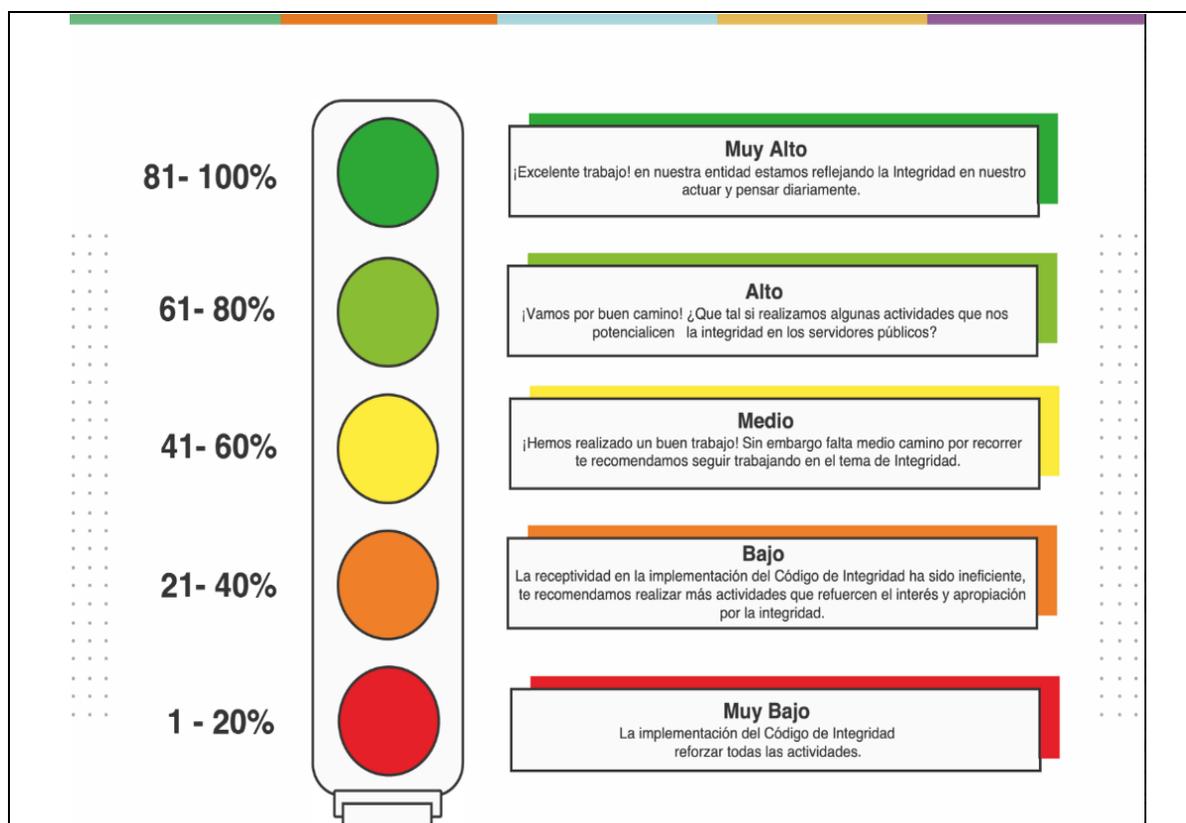
Preguntas sobre la participación en las actividades adelantadas

Las actividades que se desarrollen en el año 2024, deben diseñarse de tal manera que se lleguen con mayor contundencia a:

- Teletrabajadores
- Funcionarios de la Plataforma Luceros
- Quioscos
- Contratistas con obligaciones fuera de la Entidad (en territorio)
- Dependencias que presentan alta carga laboral

Importante iniciar una campaña para que los 5 valores de la casa sean un referente para todos los servidores de la SDDE.

En general revisando en el semáforo test de la caja de herramientas del código de integridad se determina que la entidad y los gestores de integridad logran aceptación y reconocimiento, demostrando así por buen camino y se deben continuar realizando actividades que permitan potenciar la integridad en los servidores públicos. Se continúa estando en un nivel alto, si se compara con el año 2022



Se evidenció que, para todos los funcionarios, independientemente del tipo de vinculación, el código de integridad es importante, pero el porcentaje de satisfacción, se encuentra en un 53.9%, por lo anterior se debe reforzar para subir este porcentaje de satisfacción y la participación de los funcionarios.

La conclusión para las preguntas sobre la percepción sobre los valores de integridad y satisfacción e importancia dada a los valores de integridad:

Comparativamente para en temas de números los resultados de la encuesta con los del año 2022, se evidencia que se han mantenido los niveles de respuesta en cantidades, en porcentajes disminuyeron, pero debido a que la muestra que diligenció la encuesta de percepción durante la vigencia 2023 fue mayor.

- **6. Desarrollo**

De conformidad con lo establecido en el Decreto No. 118 de 2018 – **Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público**; los valores de integridad con los cuales todos(as) los/las servidores(as) públicos(as) del Distrito Capital en todos los niveles y jerarquías de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico desarrollarán sus funciones/ obligaciones, son los siguientes:

Honestidad: Actuar 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 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.

- **6.1 Etapas para la elaboración del plan de gestión de integridad**

Para la elaboración del Plan de Gestión de la Integridad, la Unidad tuvo en cuenta las etapas definidas en el documento “Lineamiento Guía para la Implementación del Código De Integridad en el Distrito Capital”, tal como se muestra a continuación:

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

El desarrollo de cada etapa se formula en el formato propuesto para la elaboración del plan de gestión de la integridad, así:

SUBCOMPONENTE / ETAPA / FASE	ACTIVIDAD	META / PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA	
				INICIO	FIN
ALISTAMIENTO	Elaborar el Plan de Gestión de Integridad 2024	Aprobación del Plan de Gestión de Integridad	SAF - TALENTO HUMANO	Enero 2024	Febrero 2024
	Presentar a la SAF el Plan de Gestión de Integridad 2024				
ARMONIZACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN	Socializar el Plan de Gestión de Integridad 2024, a través de la OAC	Publicación del Plan de Gestión de Integridad en la Intranet - Publicación en el link de transparencia, página web.	SAF - TALENTO HUMANO OAP	Febrero 2024	Marzo 2024
	Socializar los resultados de la encuesta de apropiación del Código de Integridad aplicada en el 2023	Jornada de socialización al equipo de gestores de integridad	SAF - TALENTO HUMANO - OAP	Febrero 2024	Marzo 2024
IMPLEMENTACIÓN	Lanzar convocatoria de postulación voluntaria para la conformación del equipo de Gestores de Integridad SDDE 2024	Lograr la participación de un gestor de integridad por dependencia, diseño de pieza, circular, correo electrónico	SAF - TALENTO HUMANO	Marzo 2024	Marzo 2024
	Designar a los nuevos Gestores de Integridad 2024	Resolución de reconocimiento	SAF - TALENTO HUMANO - OAC	Marzo 2024	Abril 2024
	Socializar la conformación del equipo de Gestores de Integridad 2024	Pieza Comunicativa, Correo Electrónico	SAF - TALENTO HUMANO - OAC	Marzo 2024	Abril 2024
	Adelantar reuniones bimensuales con los Gestores de Integridad	Lograr la participación del 90% del nuevo equipo de gestores de integridad, para definir acciones y coordinación de actividades del 2024	SAF - TALENTO HUMANO GESTORES DE INTEGRIDAD	Febrero 2024	Diciembre 2024
	Desarrollar los eventos programados en el plan de Integridad para la promoción de Política de Integridad, a los servidores de planta y contratistas.	Evidencias de las actividades desarrolladas según Plan de Trabajo, (Actas, planillas de asistencia)	SAF - TALENTO HUMANO GESTORES DE INTEGRIDAD	Febrero 2024	Septiembre 2024
DIAGNÓSTICO	Realizar Encuesta Percepción de Integridad - Elaborar Informe de resultados de la encuesta aplicada sobre la percepción del código de integridad y las actividades adelantadas.	Formulario de Encuesta Correos electrónicos Informe resultados nivel de percepción de Integridad	SAF - TALENTO HUMANO	Noviembre 2024	Diciembre 2024

- **ANEXO 1 Cronograma de Actividades**

ANEXO No. 1 Cronograma de Actividades			
Actividad	Responsable	Inicio	Final
Socializar la conformación del equipo de Gestores de Integridad	SAF - TALENTO HUMANO - OAC	Marzo 2024	Marzo 2024
Organizar reuniones bimensuales con los Gestores de Integridad 2024	SAF - TH Gestores de Integridad	Marzo 2024	Diciembre 2024
Realizar pieza comunicativa invitando a funcionarios y contratistas de la SDDE a tomar el curso virtual de Integridad y Lucha contra la Corrupción ofrecido por del DAFP	SAF - TALENTO HUMANO - OAC	Marzo 2024	Abril 2024
Realizar campaña de divulgación de los valores de la casa y Código de Integridad	SAF - TALENTO HUMANO - Gestores de Integridad - OAC	Abril 2024	Abril 2024
Desarrollar actividad "Tesoro de la Integridad"	SAF - TALENTO HUMANO - Gestores de Integridad	Abril 2024	Mayo 2024
Participar en las actividades de la Senda de la Integridad	OAP - SAF - TALENTO HUMANO - Gestores de Integridad	Según agenda Secretaría General	
Firmar el Pacto por la integridad para la prevención de eventos de fraude y soborno, promoviendo principios de integridad, ética y buen gobierno.	SAF - TALENTO HUMANO - Gestores de Integridad	Mayo 2024	Junio 2024
Realizar campañas de sensibilización sobre la obligación de presentar las declaraciones de Conflicto de Intereses y Bienes y Rentas	SAF - TALENTO HUMANO - OAC	Junio 2024	Junio 2024
Realizar seguimiento a las declaraciones de Conflicto de Intereses y de Bienes y Rentas	SAF - TALENTO HUMANO - OAC - OJ	Agosto 2024	Agosto 2024
Realizar actividad "Enciende tu llama y eleva tu valor"	SAF - TH- Gestores de Integridad	Agosto 2024	Agosto 2024
Encuesta de percepción del código de integridad	Gestores de Integridad - OAC	Noviembre 2024	Nov/bre 2024
Cierre Equipo de Gestores de Integridad	SAF - TH - Gestores de Integridad	Diciembre 2024	Diciembre 2024

JENNY ANDREA TORRES BERNAL
Subdirectora Administrativa y Financiera