

# **PLAN DE CULTURA DE INTEGRIDAD**

---

**VIGENCIA 2026**

**Secretaría Distrital de Seguridad,  
Convivencia y Justicia**

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	CONTEXTO .....	3
3.	ANTECEDENTES.....	6
3.1.	Resultados FURAG 2024.....	6
3.2.	Resultados Índice de Desarrollo Civil Distrital – IDSCD.....	9
4.	GLOSARIO .....	11
5.	PLAN CULTURA DE INTEGRIDAD .....	13
5.1.	Objetivo general .....	13
5.2.	Objetivos específicos .....	13
5.3.	Alcance .....	13
5.4.	Diagnostico.....	13
5.5.	Autodiagnóstico de Integridad .....	13
5.6.	Definición de actividades.....	19
5.7.	Actividades y cronograma Plan Cultura de Integridad 2026.....	19
5.8.	Plan de trabajo grupo de gestores integridad 2026 .....	19
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21

## **1. 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 2026, 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.

## **2. CONTEXTO**

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia – SDSCJ se formula como un instrumento estratégico de gestión institucional, orientado a fortalecer de manera integral las capacidades humanas, técnicas, organizacionales y éticas del talento humano, reconociéndolo como el activo estratégico y factor crítico de éxito para el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público.

El PETH se estructura en coherencia con el Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, adoptado mediante el Acuerdo 927 de 2024, dentro de los Objetivos estratégicos se establecen en el artículo 2 como visión de ciudad a Bogotá como la ciudad del bien-estar, la igualdad de oportunidades y la confianza, sustentada en una administración pública cercana, efectiva, transparente y orientada a resultados, con la ciudadanía como centro de la acción pública y en el artículo 5 “Bogotá avanza en seguridad: Bogotá debe ser una ciudad en la que cada uno pueda vivir sin miedos, y sin

necesidades, en donde todos sus habitantes se puedan desplazar tranquilamente en los ámbitos urbano, rural y regional; disfrutar del espacio público, vivir, trabajar y soñar sin restricciones; donde especialmente las mujeres, los niños, niñas y adolescentes, las personas con discapacidad, puedan caminar y moverse sin sentir miedo y no haya espacio para el accionar delincuencia y violento. Para ello, se debe construir una ciudad en la que se respete la vida, la diferencia, la propiedad y donde se construyan y fortalezcan lazos de confianza y convivencia entre las personas, así como entre la ciudadanía y sus instituciones.

De esta manera se garantiza el bienestar de las personas y el desarrollo del potencial de la ciudad.”

En ese sentido la Administración Distrital, a través de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, teniendo en cuenta el marco de sus competencias legales, está desarrollando un proyecto con vocación interinstitucional que permita, tal como lo indica el Plan Distrital de Desarrollo, contribuir a la prevención y control de hechos delictivos, el mejoramiento del orden y el fomento de actividades para la apropiación del espacio público, reconociendo de manera explícita que el fortalecimiento del talento humano del Distrito es un factor estratégico indispensable para garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos, el cumplimiento de las metas institucionales y la consolidación de un gobierno que genere credibilidad, legitimidad y confianza ciudadana.

Esta apuesta se materializa, entre otros, a través del objetivo estratégico distrital “Bogotá confía en su gobierno”, el cual promueve el desarrollo de capacidades institucionales sólidas, servidores públicos competentes, motivados, íntegros y comprometidos, y una gestión pública basada en la evidencia, la eficiencia, la transparencia y la mejora continua. De manera particular, el Plan Estratégico de Talento Humano de la SDSCJ se articula directamente con estos objetivos distritales, concibiendo la planeación estratégica del talento humano como un eje habilitador transversal para el logro de los objetivos misionales del Sector Seguridad, Convivencia y Justicia, así como para la implementación efectiva del modelo de gobernanza y de gestión pública propuesto por el Plan Distrital de Desarrollo.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano es entendido como el corazón del modelo, en tanto hace posible la materialización de la misión, la visión y los objetivos estratégicos institucionales. En este sentido, el PETH se consolida como un mecanismo clave de direccionamiento, que orienta la gestión del talento humano a lo largo de todo el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), integrando los principios de mérito, integridad, diálogo social, gestión del conocimiento, innovación y mejora continua.

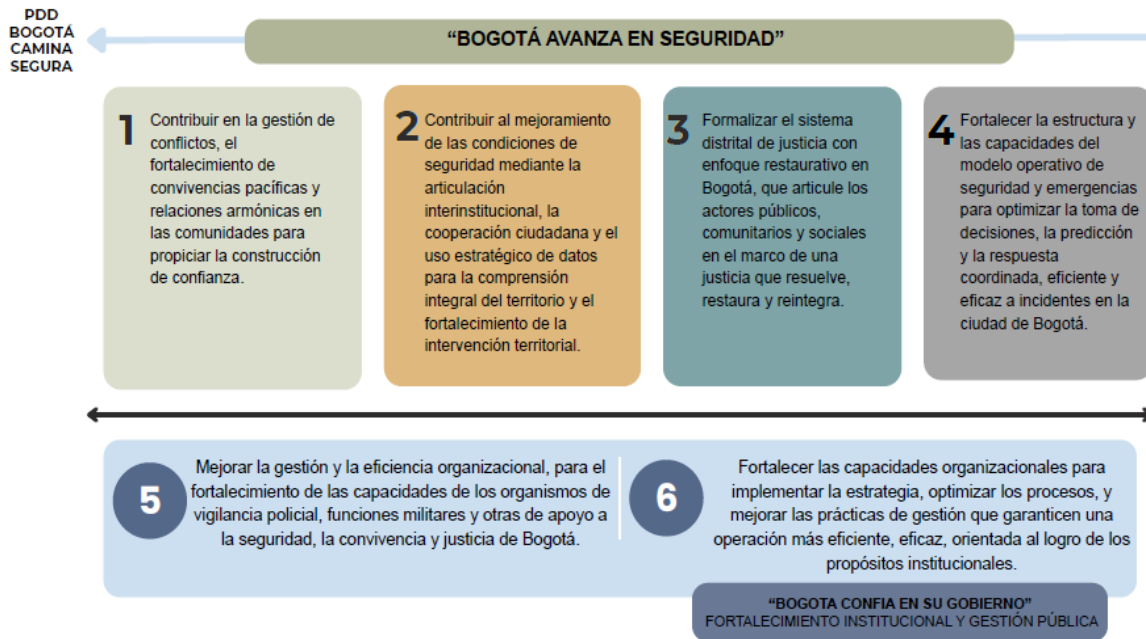
Así mismo, el PETH se soporta en procesos de medición y seguimiento a través de herramientas como el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, los resultados del FURAG, el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD) y el Índice de Desempeño Institucional (IDI), lo que permite adoptar decisiones basadas en evidencia, identificar oportunidades de mejora, fortalecer de manera

sostenida las capacidades institucionales y las políticas de gestión del talento humano. En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en el marco orientador para la formulación e implementación de los planes que lo desarrollan de manera operativa y complementaria: Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales, de forma integrada, buscan:

- Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de las y los servidores públicos, en coherencia con la apuesta distrital por el bien-estar y la dignificación del empleo público.
- Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales, estratégicas y éticas requeridas para responder a los retos complejos de la seguridad, la convivencia y el acceso a la justicia en el territorio.
- Garantizar entornos de trabajo seguros, saludables y protectores, que salvaguarden la integridad física, mental y social del talento humano y contribuyan a un desempeño sostenible.
- Consolidar una cultura organizacional de alto rendimiento basada en la integridad, el servicio a la ciudadanía, la corresponsabilidad, la confianza institucional y la orientación a resultados.

De esta manera, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia adopta una visión integral del talento humano como activo estratégico del Estado, reconociendo que el cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo, el logro de los objetivos estratégicos institucionales y la generación de valor público para la ciudadanía dependen, en gran medida, de contar con servidores públicos capacitados, protegidos, motivados y alineados con los propósitos superiores de la Administración Distrital.

En coherencia con lo anterior, y atendiendo la nueva plataforma estratégica institucional, la Dirección de Gestión Humana orienta sus acciones al cumplimiento del Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional: *Fortalecer las capacidades organizacionales para implementar la estrategia, optimizar los procesos y mejorar las prácticas de gestión que garanticen una operación más eficiente, eficaz y orientada al logro de los propósitos institucionales*”, consolidando al Plan Estratégico de Talento Humano como el instrumento estructural que habilita la eficiencia organizacional, el fortalecimiento institucional y la confianza ciudadana.



Con el propósito de fortalecer las capacidades organizacionales, optimizar los procesos y mejorar las prácticas de gestión que garanticen una operación más eficiente y orientada al logro de los propósitos institucionales, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia estructura sus metas estratégicas de talento humano a partir de dos premisas fundamentales, las cuales actúan como ejes habilitadores del Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional.

En este marco, se priorizan las siguientes metas estratégicas:

Intervenir los resultados de la Medición de Cultura Organizacional realizada en la vigencia 2025, con el fin de implementar acciones orientadas a fortalecer la cultura institucional enfocada en el servicio y el alto rendimiento.

Realizar de manera oportuna y cumpliendo la normatividad vigente, los procesos de selección, evaluación y Vinculación de Candidatos que conformaran los empleos temporales de la Planta de Personal.

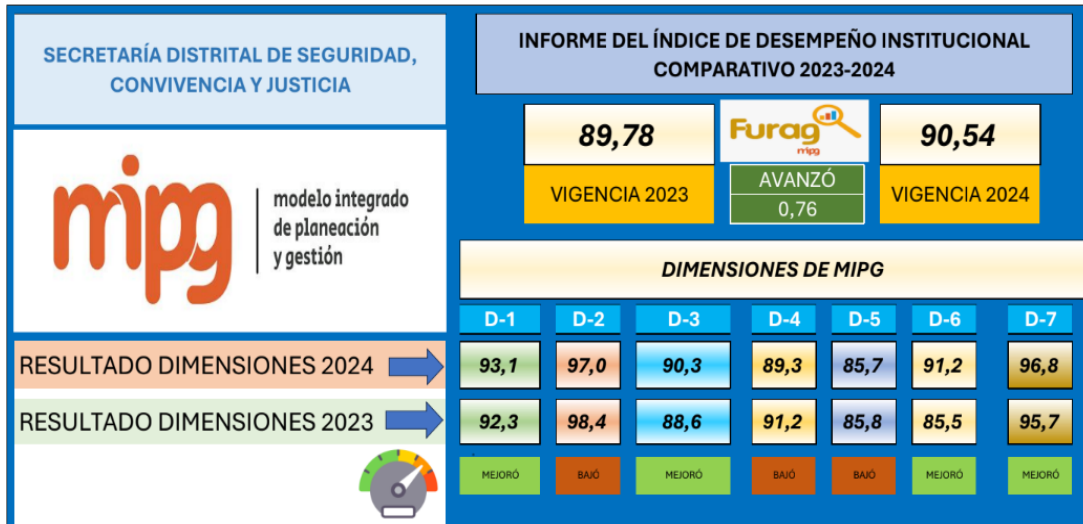
Fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la ejecución de sus planes operativos

### 3. ANTECEDENTES

#### 3.1. Resultados FURAG 2024

Los resultados del FURAG 2024 ubican a la Dimensión de Talento Humano en un puntaje de 93,1, manteniéndose en un nivel alto de desempeño y evidenciando la solidez de la gestión estratégica del talento humano. Aunque se presenta una leve variación frente a 2023, el resultado confirma la estabilidad de las prácticas implementadas y orienta la necesidad de fortalecer el seguimiento y la evaluación de impacto, con el fin de consolidar

Los avances a través del Plan Estratégico de Talento Humano y los planes operativos asociados.



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024-FURAG

### Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG - FURAG 2025

Teniendo en cuenta la aplicación del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano para la planeación 2026, en la vigencia 2025 se obtuvo un nivel de madurez de la Política Gestión Estratégica de Talento Humano del 90,8% discriminado con las siguientes puntuaciones para cada uno de sus componentes:

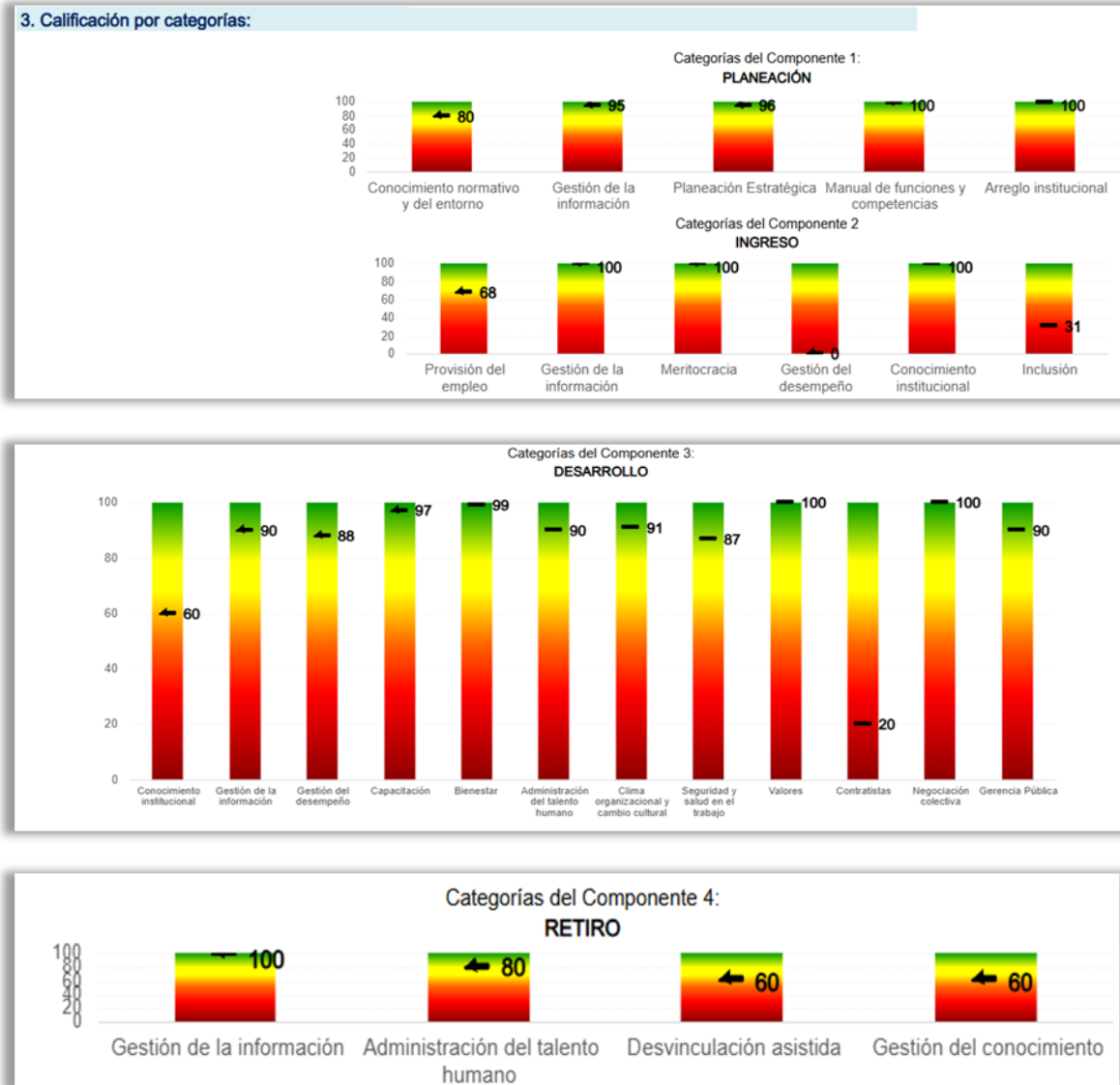


La política registra una calificación de 90,8 puntos sobre 100, lo que exige fortalecer de manera focalizada las acciones a cargo de Talento Humano, a través de la ejecución de los planes estratégicos y operativos, conforme a los resultados que se presentan a continuación:



El análisis por componentes muestra que la entidad ha logrado resultados muy sólidos en Planeación (93,8) y Desarrollo (92,7), lo que refleja un esfuerzo consistente por organizar, fortalecer y acompañar el crecimiento del talento humano. Sin embargo, los resultados en Ingreso (80,9) y especialmente en Retiro (73,3) indican que aún existen oportunidades para mejorar la forma en que las personas se vinculan y culminan su relación con la

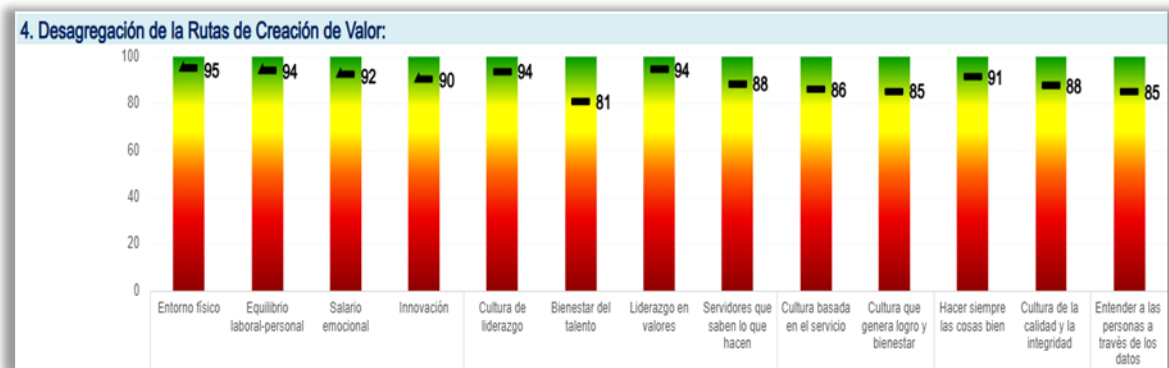
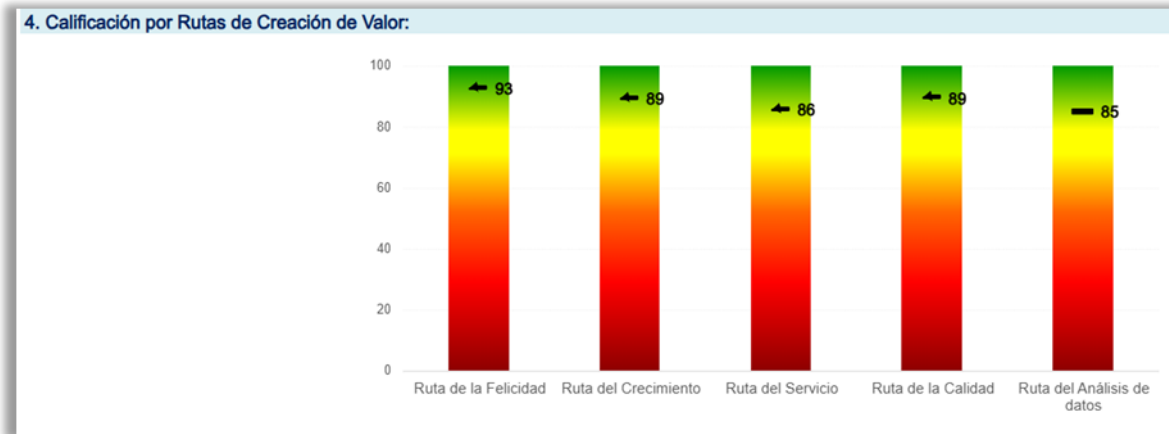
entidad, lo cual invita a poner mayor énfasis en procesos más cercanos, estructurados y acompañados a lo largo de todo el ciclo de vida del servidor público.



En conjunto, el análisis evidencia que la gestión del talento humano ha logrado consolidar avances significativos en las etapas de Planeación y Desarrollo, lo cual se refleja en altos niveles de madurez en la planeación estratégica, la formación, el bienestar y la promoción de valores institucionales. Estos resultados dan cuenta de una gestión orientada al fortalecimiento de las capacidades de los servidores y al acompañamiento de su desarrollo dentro de la entidad.

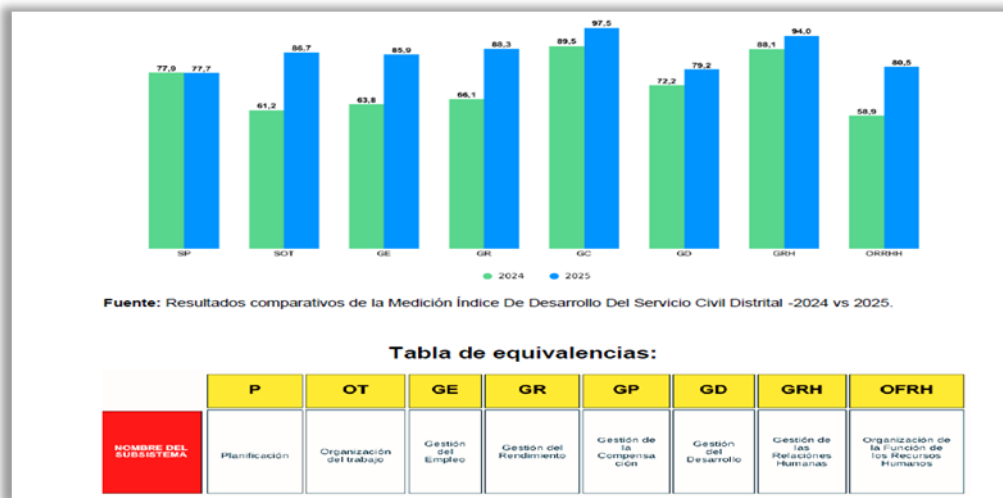
Sin embargo, el análisis también evidencia retos persistentes en los componentes de Ingreso y Retiro, especialmente en aspectos relacionados con la provisión del empleo, el enfoque de inclusión, la desvinculación asistida y la gestión del conocimiento, lo que hace

necesario equilibrar de manera integral el ciclo de vida del servidor público y fortalecer una gestión del talento humano más articulada, sostenible y centrada en las personas.



La calificación por Rutas de Creación de Valor evidencia un desempeño alto y equilibrado en la gestión del talento humano, destacándose la Ruta de la Felicidad (93) como la mejor valorada, lo que refleja avances en bienestar, motivación y clima laboral. Las Rutas del Crecimiento (89) y de la Calidad (89) muestran resultados sólidos asociados al desarrollo de capacidades y a la mejora continua, mientras que la Ruta del Servicio (86) y la Ruta del Análisis de Datos (85), aunque en niveles favorables, señalan oportunidades de fortalecimiento para consolidar una gestión más orientada al valor público, la toma de decisiones basada en evidencia y la excelencia en la prestación del servicio.

### 3.2. Resultados Índice de Desarrollo Civil Distrital – IDSCD



Fuente: Informe de resultados obtenidos en la medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD)

La SDSCJ presenta un desempeño alto y consistente en el desarrollo del servicio civil distrital, con fortalezas destacadas en compensación, relaciones humanas y rendimiento, y oportunidades estratégicas en planificación prospectiva, desarrollo del talento y cierre del ciclo de vida del servidor, insumos clave para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

De manera general esto es:

Subsistema	Resultado	Nivel	Aspectos clave	Recomendación
Planificación	77,7	Alto	Planeación del talento alineada, con retos en eficiencia y uso estratégico de información.	Fortalecer SIDEAP, planeación prospectiva y automatización del análisis de planta.
Organización del Trabajo	86,7	Alto	Mejora significativa en estructura, roles y coordinación funcional.	Actualizar manual de funciones y documentar memoria organizacional.
Gestión del Empleo	85,9	Alto	Avances en ingreso y mérito; brechas en percepción de los servidores.	Consolidar inducción integral, movilidad interna y desvinculación asistida.
Gestión del Rendimiento	88,3	Alto	Evaluación del desempeño fortalecida, con bajo uso estratégico de resultados.	Implementar retroalimentación continua y reconocimiento basado en desempeño e impacto.
Gestión de la Compensación	97,5	Muy alto	Uno de los mejores desempeños; fuerte salario emocional e incentivos.	Mantener y profundizar flexibilidad laboral y medición de impacto.
Gestión del Desarrollo	79,2	Alto	Avances en capacitación, con brechas en fortalecimiento de capacidades funcionales.	Potenciar Aula del Saber, comunidades de práctica y enfoque de género.
Relaciones Humanas	94,0	Muy alto	Clima laboral y bienestar consolidados; diálogo social fortalecido.	Integrar enfoques de diversidad, sostenibilidad y programas ALDAS.
Organización	80,5	Alto	Mayor madurez de la función de	Fortalecer liderazgo adaptativo y

Subsistema	Resultado	Nivel	Aspectos clave	Recomendación
de la Función de RR. HH.			talento humano, con retos de liderazgo.	gestión del conocimiento.

#### 4. 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.
- Cultura Organizacional:** Actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad.
- 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.
- **FURAG:** Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.
- **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.

## **5. PLAN CULTURA DE INTEGRIDAD**

### **5.1. 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.

### **5.2. 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.

### **5.3. Alcance**

El plan de Cultura de integridad beneficiará a todos los servidores públicos y contratistas de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia e inicia con la identificación de los valores, comportamientos y riesgos que afectan la integridad institucional, incluye la formulación de acciones dirigidas al fortalecimiento ético, la transparencia, la prevención de conflictos de interés y la promoción de prácticas íntegras entre los servidores públicos; y finaliza con la implementación, seguimiento y evaluación de dichas acciones.

### **5.4. Diagnostico**

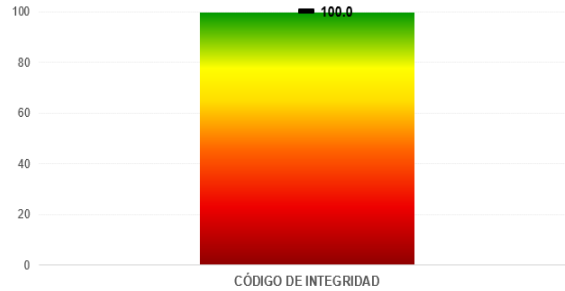
El diagnóstico del plan se realiza teniendo en cuenta:

### **5.5. Autodiagnóstico de Integridad**

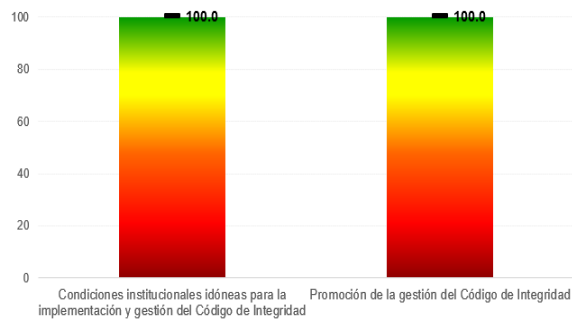


**RESULTADOS CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

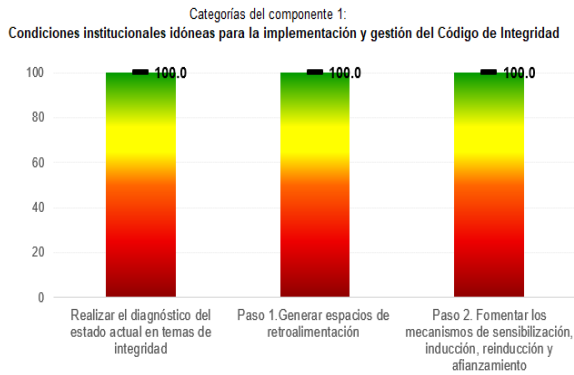
**1. Calificación total:**

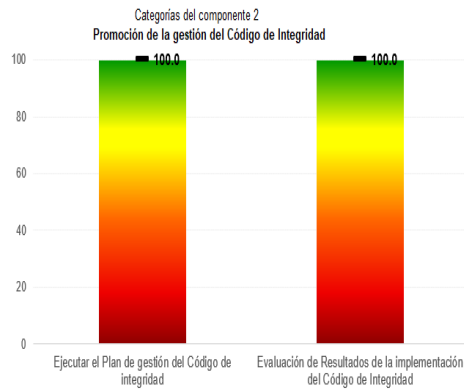


**2. Calificación por componentes:**



**3. Calificación por categorías:**





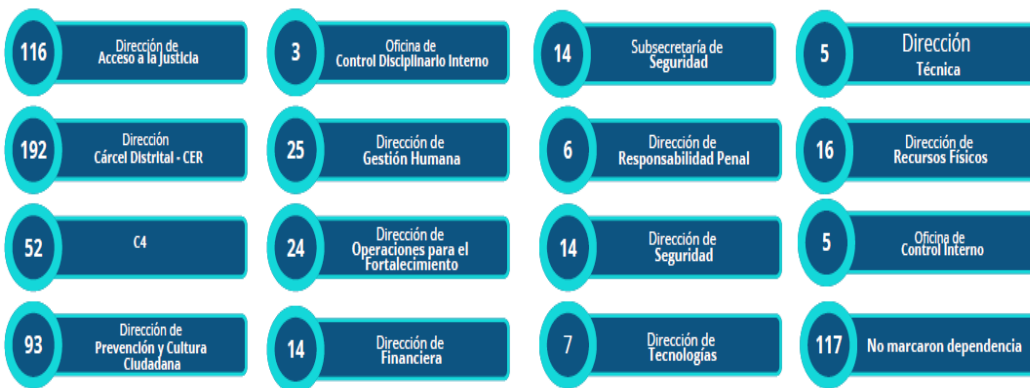
**Los resultados del test de percepción de integridad de la vigencia anterior**

**Resultado**  
**Test de percepción**  
 Diligencia - Respeto - Justicia - Compromiso - Honestidad  
 Plan de Cultura de Integridad

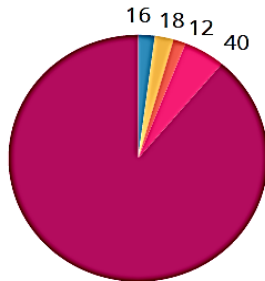


En la vigencia 2025, participaron 775 personas entre servidores, servidoras y contratistas en el diligenciamiento del Test de percepción.

**Número de servidores y contratistas participantes**



**Ítem Enfoque Diferencial**



- Ninguna de las anteriores
- Situación de conflicto
- Sectores sociales LGBTI
- Discapacidad
- Pertenencia étnica

Se incluye el ítem de enfoque diferencial con el objetivo de verificar la inclusión de los grupos poblacionales identificados en la entidad: discapacidad, sectores sociales LGBTI, grupos étnicos, situación de conflicto o violencia; evidenciando que el grupo con mayor participación son quienes se reconocen con alguna pertenencia étnica con un 5% de representación del total de 775 personas.

**Ítem participación por tipo de vinculación**



De las 775 personas que participaron del diligenciamiento del Test de Integridad se evidenció que 451 fueron contratistas y 322 servidores y servidoras de la Entidad.

**Resultado**  
**Test de percepción**  
 Diligencia - Respeto - Justicia - Compromiso - Honestidad  
 Plan de Cultura de Integración

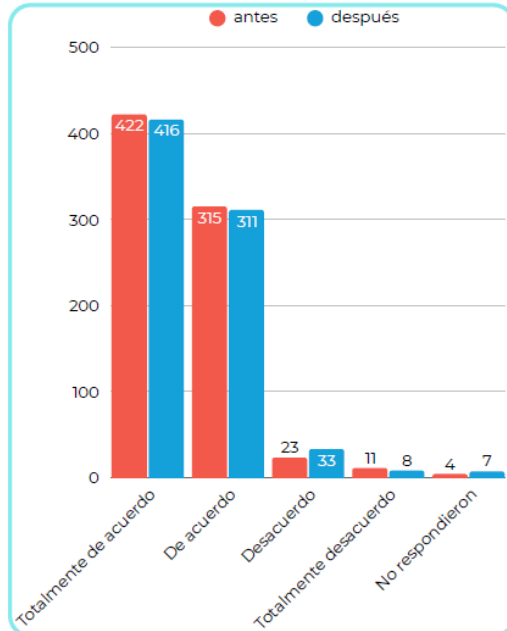


En la vigencia 2025, participaron 775 personas entre servidores, servidoras y contratistas en el diligenciamiento del Test de percepción.

**Número de participantes nivel jerárquico**

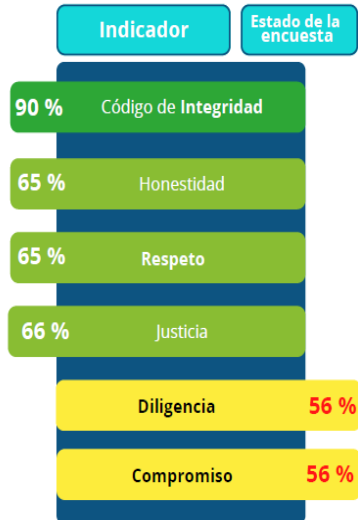


**Apropiación antes y después de participar en las actividades de integridad**



De acuerdo con la pregunta: ¿Si antes de participar de las actividades del Plan de Cultura de Integridad en la Entidad se sentían apropiados? se evidencia que, de 775 personas, 422 dijeron sentirse totalmente de acuerdo con el nivel de apropiación, solamente 11 personas respondieron estar totalmente en desacuerdo.

**Medición herramienta de la Función Pública**



A nivel general, el Código de Integridad en la entidad se ve reflejado en el actuar y pensar diario de los servidores y contratistas evidenciándose en un 90 %; mientras que los valores de la honestidad en un 65 %, respeto 65 % y justicia 66 % están en un nivel alto de acuerdo con la escala de medición del instrumento de la Función Pública; sin embargo, para ello es necesario potencializar dichos valores.

Finalmente, los valores de compromiso 56 % y diligencia 56 % están en puntaje medio con valores entre 41 % y 60 %, estos últimos requieren mayor proceso de apropiación.

Dirección de Gestión Humana

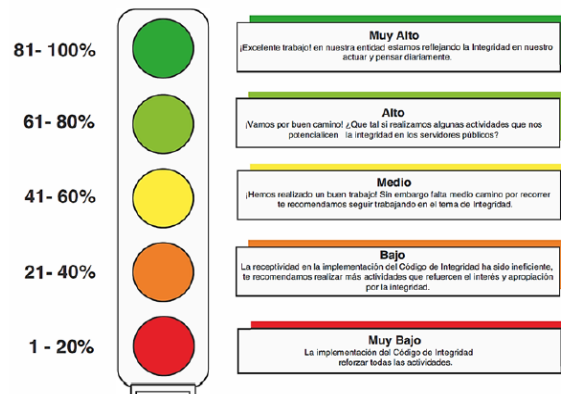


SECRETARÍA DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA



**Resultado** Diligencia - Respeto - Justicia - Compromiso - Honestidad  
**Test de percepción** Plan de Cultura de Integridad

**Semáforo de la Función Pública, puntajes**



## 5.6. Definición de actividades

En el marco del diagnóstico, se relacionan a continuación las actividades a desarrollar durante la vigencia 2026, inmersas inclusive en la ruta de la felicidad y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 5.7. Actividades y cronograma Plan Cultura de Integridad 2026

ACTIVIDAD	FECHA
1. Diseñar e integrar contenidos del Programa de Transparencia en los programas de inducción y reinducción del personal de la SDSCJ para fortalecer la cultura de legalidad, rendición de cuentas y acceso a la información.	Enero - diciembre
2. Capacitar semestralmente a directivos y asesores en temas de Participación ciudadana y rendición de cuentas, transparencia	Marzo y agosto
3. Publicación Convocatoria gestores de integridad	Enero
4. Conformación del grupo de gestores de integridad	Marzo
5. Sesiones del grupo de gestores de integridad	Abril Julio Noviembre
6. Realizar jornadas participativas de sensibilización dirigidas a servidores públicos y contratistas para el fortalecimiento de los valores de diligencia y compromiso, con el acompañamiento de los gestores de integridad	Abril – diciembre
7. Divulgación de conceptos de tipos de conflicto de intereses: potencial, real y aparente	Junio y Julio
8. Socialización del procedimiento de declaración de conflicto de intereses PD-GH-19	Mayo
9. Realizar la socialización de la Circular 019 de 2021: Lineamientos Antifraude y Antisoborno	Agosto
10. Actualizar la declaración de conflictos de interés de los servidores conforme con los lineamientos de la Guía Versión 7 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)	Junio Julio
11. Realizar monitoreo y seguimiento de la aplicación y cumplimiento del procedimiento PD-GH-19 a partir del análisis y muestreo de las declaraciones Bienes y rentas y Conflicto de interés (Ley 2013 de 2019) - Circular 006 de 2025	Febrero Marzo Abril Julio Octubre
12. Divulgación aplicación, tabulación y publicación del Test de Percepción de Integridad	Octubre - diciembre

## 5.8. Plan de trabajo grupo de gestores integridad 2026

### Introducción

El presente Plan de Trabajo define las acciones, actividades y cronograma del Grupo de

Gestores de Integridad, orientadas a promover la apropiación de la Política de Integridad y Valores, la prevención y gestión de los conflictos de interés, y el fortalecimiento de la cultura de la transparencia, la legalidad y la ética pública en la entidad, en armonía con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### **Objetivo general**

Fortalecer la cultura de integridad institucional mediante acciones de sensibilización, capacitación, divulgación y seguimiento, que permitan la apropiación del Código de Integridad, la adecuada gestión de los conflictos de interés y el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia de transparencia y lucha contra la corrupción.

### **Objetivos específicos**

- Promover el conocimiento y la vivencia de los valores del Código de Integridad en todos los niveles de la entidad.
- Sensibilizar a las y los servidores y contratistas sobre la identificación, declaración y gestión de los conflictos de interés.
- Fortalecer las capacidades de directivos y asesores en temas de transparencia, participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Integrar los contenidos del Programa de Transparencia en los procesos de inducción y reinducción.
- Evaluar el nivel de apropiación de la cultura de integridad en la entidad.
- Realizar seguimiento y análisis a las declaraciones de bienes, rentas y conflictos de interés, conforme a la normativa vigente.

### **Alcance**

El Plan de Trabajo aplica a las y los servidores públicos, contratistas, directivos y asesores de la entidad, con acciones diferenciadas según el rol y nivel de responsabilidad, durante toda la vigencia.

### **Roles y responsabilidades del Grupo de Gestores de Integridad**

- Actuar como multiplicadores de la Política de Integridad y Valores en sus respectivos equipos y dependencias.
- Apoyar la divulgación de campañas, lineamientos y herramientas asociadas a la integridad y la transparencia.
- Participar activamente en las sesiones programadas del grupo.
- Retroalimentar a la Dirección de Gestión Humana sobre percepciones, riesgos y

**Actividades y cronograma del grupo de gestores integridad 2026**

RESPONSABILIDAD ASOCIADA DE LA RESOLUCIÓN 125 DE 2018	FECHA DE PROGRAMACIÓN
<p>Realizar jornadas participativas de sensibilización dirigidas a servidores públicos y contratistas, con el siguiente contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptualización del valor Diligencia según el Código de Integridad</li> <li>• Análisis de casos prácticos relacionados con:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Retrasos injustificados</li> <li>b. Incumplimiento de plazos</li> <li>c. Falta de seguimiento a compromisos</li> </ul> </li> <li>• Dinámicas de reflexión sobre:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Responsabilidad individual</li> <li>b. Uso eficiente del tiempo</li> <li>c. Impacto del comportamiento diligente en el servicio al ciudadano</li> </ul> </li> </ul>	<p>Abril – Diciembre</p>
<p>Realizar jornadas participativas de sensibilización dirigidas a servidores públicos y contratistas, con el siguiente contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización del valor Compromiso del Código de Integridad</li> <li>• Cada grupo recibe un caso práctico Ejemplo de caso:  Un área incumple reiteradamente los plazos establecidos en el plan de trabajo. No hay seguimiento, los responsables rotan tareas y se normaliza el retraso. El ciudadano y las áreas internas se ven afectadas.  Cada grupo responde:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ¿Qué situaciones evidencian falta de compromiso?</li> <li>b. ¿Qué consecuencias tiene para la entidad y el ciudadano?</li> <li>c. ¿Qué decisiones se debieron tomar?</li> <li>d. ¿Cómo se refleja el valor del compromiso en este caso?</li> </ul> </li> </ul>	<p>Abril – Diciembre</p>

**6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Dirección de Gestión Humana realizará el seguimiento al cumplimiento del presente Plan de Trabajo, con el apoyo del Grupo de Gestores de Integridad, mediante la verificación del desarrollo de las actividades programadas, la participación de los servidores y los resultados obtenidos en las evaluaciones de percepción y análisis de información.

Se utilizará el reporte mensual de actividades conforme al cronograma establecido, junto con el cargue correspondiente de las evidencias requeridas para la validación de cada actividad.

A continuación, se muestran los indicadores por medio de los cuales se ejecutará el seguimiento al cumplimiento del Plan de Cultura de Integridad.

INDICADOR	DEFINICIÓN	VARIABLES	META EJECUCIÓN 2026
<b>Eficacia</b>	Cantidad de actividades desarrolladas, con relación a la cantidad de actividades programadas para el respectivo período.	$(\text{Actividades Ejecutadas} / \text{Actividades planeadas}) * 100$	100%
<b>Eficacia</b>	Índice de percepción de integridad de los servidores públicos	$(\text{Puntaje obtenido} / \text{Puntaje máximo}) \times 100$	80%

#### Resultados esperados

- Mayor apropiación de los valores del Código de Integridad.
- Incremento en el conocimiento y gestión oportuna de los conflictos de interés.
- Consolidación del Grupo de Gestores de Integridad como instancia articuladora de la cultura ética institucional.

Elaboró: Julia Mariana Benavides Arias – Dirección de Gestión Humana

Revisó: Gloria Marlen Bravo Guaqueta - Dirección de Talento Humano

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