



INFORME DE SEGUIMIENTO

Implementación Código de Integridad y Buenas Prácticas IDIGER

30/12/2021



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE
GESTIÓN DE RIESGOS
Y CAMBIO CLIMÁTICO





INFORME DE SEGUIMIENTO IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD IDIGER

NORMATIVIDAD VIGENTE

- **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 la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

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)

- **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.

El Ideario Ético es un documento de carácter Distrital que contiene los principios y valores que deben guiar la actuación de los servidores y servidoras públicas del distrito.

- **DECRETO DISTRITAL 489 DE 2009.** Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones. Crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito como “la instancia encargada de articular la implementación de las políticas, estrategias, planes y programas que en la materia se formulen”.

Se señala dentro de la norma que la Comisión tiene como funciones liderar y evaluar las diferentes actividades de la política ética del Distrito orientar la función de los(as) Gestores de Ética, ser escenario de reflexión y coordinar las campañas de divulgación en la materia, además de definir estrategias para extender la dimensión ética en todos los grupos de interés de las entidades.

- **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.

Esta norma 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.

Esta Ley 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”.

Este Decreto 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.

A través de este Decreto 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.

- **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 de Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones.

Este Decreto 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”.

Con base en las anteriores normas, el IDIGER generó la RESOLUCIÓN 420 DEL 4 DE SEPTIEMBRE DE 2018 por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático.

Adicionalmente fue expedida la RESOLUCIÓN 163 DEL 24 DE JUNIO 2021, “Por la cual se modifica el artículo primero de la Resolución No. 243 del 13 de mayo de 2019 expedida por el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER y se dictan otras disposiciones”.

1. CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Para la Construcción del Plan de Integridad en las Entidades Distritales, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor estableció el LINEAMIENTO GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL DISTRITO CAPITAL en febrero de 2018, cuyos objetivos son los siguientes:



OBJETIVO PRINCIPAL

Establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan a las entidades y organismos distritales fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos en las entidades públicas distritales.

OBJETIVOS

- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores del servicio público.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas distritales.

Con base en este lineamiento cada una de las Entidades del Distrito Capital debió efectuar cualquiera de las siguientes acciones:

1. Armonización entre el Ideario o Código de Ética y el Código de Integridad del Servicio Público, siempre y cuando se tuviera en la entidad Distrital el Ideario o Código de Ética.
2. Desarrollo e Implementación del Código de Integridad del Servidor Público si no se contaba con un Ideario o Código de Ética.



1.1. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

1.1.1 FORMALIZACIÓN Y ADOPCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El IDIGER a través de la Resolución 420 del 4 de septiembre de 2018 adoptó el Código de Integridad del Servicio Público del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Esta Resolución, acogió los siguientes valores como una línea de acción cotidiana para los servidores públicos:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

Así mismo, esta Resolución estableció que los valores del Código de Integridad del Servicio Público, serán asumidos y cumplidos de manera consiente y responsable por todos(as) los(as) públicos(as) de la Entidad en todos los niveles de la organización.

Por otro lado, por medio de la misma se estableció que dentro del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, se incluirá el Plan de Gestión de Integridad como componente adicional que contribuya a combatir y prevenir la corrupción en el sector público.

Finalmente, definió que el área de Talento Humano sería la líder en la formulación, ejecución, evaluación y seguimiento de los Planes de Integridad y como apoyo a esta gestión al equipo de Gestores de Integridad.

1.1.2. GESTORES DE INTEGRIDAD

Dando cumplimiento con el Lineamiento de la Secretaría General a través el Decreto 118 de 2018 mediante el cual se formalizó la adopción del Código en el Distrito, el IDIGER conformó el grupo de Gestores Éticos de la Entidad por medio de la Resolución 329 de 2017, sin embargo esta fue derogada a través de la Resolución 243 del 13 de mayo de 2019, siendo esta última derogada por la Resolución 163 de 2021 con ocasión a la actualización de los miembros del equipo de gestores de integridad, toda vez que algunos de sus miembros nombrados en provisionalidad fueron reemplazados en la Entidad por cuanto los titulares de sus cargos fueron nombrados en periodo de prueba con fundamento en la Convocatoria 810 de 2018, y otros manifestaron su voluntad de no continuar integrando el equipo de integridad.

El grupo está conformado por doce (12) servidores públicos de la Entidad, quienes representan cada una de las dependencias de la Entidad.

El objetivo principal de este grupo, es el de liderar la sensibilización y motivación dentro de los servidores para el arraigo de la cultura ética y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital.

1.1.3. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

Para el año 2022 se diseñó el plan de Implementación del Código de Integridad de conformidad con el lineamiento de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el cual se incluyó como un componente adicional del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano:

1. Subcomponente	2. Actividad		3. Meta o producto	Área Responsable	5. Fecha Programada
1. Diagnóstico	1.1	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	1 Documento que identifique las debilidades y fortalezas de la Implementación del Código de Integridad	Subdirección Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios - Talento Humano	28/02/2022
	1.2	Diagnosticar, a través de encuestas si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Encuestas	Subdirección Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios - Talento Humano	29/02/2022
2. Implementación	2.1	Determinar las actividades de implementación del Código de Integridad que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	Plan de acción de implementación	Subdirección Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios - Talento Humano - Gestores de Integridad	30/03/2022
	2.2	Implementar las actividades	Evidencias de implementación	Subdirección Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios - Talento Humano - Gestores de Integridad.	1 de abril a 30 de noviembre de 2022
	2.3	Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	Encuestas	Subdirección Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios - Talento Humano - Gestores de Integridad	2 de abril a 30 de noviembre de 2022

	2.4	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.	Divulgación de actividades de código de integridad para lograr la participación activa de los servidores públicos	Subdirección de Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios –Talento Humano	1 de abril a 30 de noviembre de 2022
3. Seguimiento y Evaluación	3.1	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad: 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. Grupos de intercambio.	1 Documento de buenas prácticas de la entidad	Subdirección de Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios –Talento Humano	31/12/2022
	3.2	Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.			
	3.3	Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad y/o las buenas prácticas	Socialización de los resultados de implementación de código de integridad y/o buenas prácticas	Subdirección de Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios	31/12/2022

1.1.3.1. SEGUIMIENTO PLAN DE IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

En el siguiente cuadro se realiza el seguimiento a la implementación del Código de Integridad, encontrándose que con la elaboración del presente documento y su publicación se cumple al 100% cada una de las actividades definidas:

1. Subcomponente	2. Actividad		Avance/Evidencia
1. Diagnostico	1.1	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	Se evidencia informe FURAG Año 2019 13931 - 0 INSTITUTO DISTRITAL DE GESTION DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMATICO
	1.2	Diagnosticar, a través de encuestas si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Se realizó la encuesta el 27 de diciembre de 2021.
2. Implementación	2.1	Determinar las actividades de implementación del Código de Integridad que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	El plan se encuentra publicado en la página de la Entidad.
	2.2	Implementar las actividades	Se evidencia en correos electrónicos la socialización de los valores de la Entidad y el Código de Integridad. Se socializaron los Gestores de

		<p>Integridad a través del correo de comunicaciones.</p> <p>Se realizó la semana del Código de Integridad del 20 al 24 de diciembre de 2021 con la divulgación de los valores de integridad y la aplicación de una encuesta de apropiación de los mismos.</p> <p>Se realizó un Taller de Integridad el 28 de septiembre de 2021; Socialización de los Valores de Integridad mediante un Sketch y trova el 01 de octubre de 2021; en septiembre 27 de 2021 se hizo una socialización por parte de los Gestores de Integridad de los valores con el diligenciamiento de una cartelera por los funcionarios.</p>
2.3	<p>Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.</p>	<p>Se realizó del 20 al 24 de diciembre de 2021 la semana del Código de la Integridad a través del desarrollo de la divulgación de los valores de integridad, finalizando con la aplicación de una encuesta en la que se obtuvo un resultado sobresaliente en cuanto a la claridad de los valores, sus definiciones y actuaciones que si se deben o no se deben hacer en el marco de la ejecución de sus funciones.</p>
2.4	<p>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.</p>	<p>El Taller realizado el 28 de septiembre de 2021 se realizó una convocatoria previa y se contó con participación de los servidores públicos. En la actividad de socialización de los valores de integridad del 27 de septiembre de 2021, se propuso una interacción directa con los funcionarios del IDIGER, quienes debían realizar su aporte de los valores de integridad en la cartelera y definirlos previamente. De las actividades de promoción de la senda de integridad entre otras, el sketch realizado el 01 de octubre de 2021 se presentó una actividad lúdica con los funcionarios y se entregó una botellita pequeña cuyo contenido era de píldoras de integridad, tal como se evidencia en la lista de participación y registro fotográfico. Se realizaron entre los días 20 y 24 de diciembre de 2021 las actividades realizadas en torno al Código de Integridad fueron</p>

			divulgadas masivamente mediante correo electrónico a los funcionarios del IDIGER.
3. Seguimiento y Evaluación	3.1	<p>Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración:</p> <p>1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código.</p>	El 24 de diciembre de 2021 se llegó a cabo la aplicación de una encuesta a los servidores para medir el conocimiento y promover el afianzamiento de los valores de integridad.
	3.2	Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	
	3.3	Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad y/o las buenas prácticas	La socialización de este informe se realiza en conjunto con su elaboración.

1.1.3.2. DIAGNOSTICO

El subcomponente 1 del Plan de Integridad estableció la realización de dos acciones, a saber:

- 1.1. A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.

Se desarrolló en el mes de febrero de 2020 el Informe FURAG Año 2019 13931 - 0 INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO, el cual en el componente 3.2 Integridad estableció que la Entidad cuenta con mecanismos para gestionar el cumplimiento de la política de integridad por parte de los servidores, así como además se implementa estrategias para socializar y apropiar el Código de Integridad y mejora la implementación del Código a partir del análisis de la apropiación y las recomendaciones por parte de los servidores.

Así mismo, reportó que la Entidad tiene implementados canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y conflictos de intereses.

Por otro lado, en el punto 44 del componente 3.2 se estipuló que la Entidad no desarrollaba ninguna de las opciones del FURAG para la implementación de estrategias para identificar y declarar conflictos de interés, lo cual puede ser incorporado para el Plan 2021.

Adicionalmente, en el punto 19 del componente 3.1 Gestión Estratégica de Talento Humano se estipuló que en la planeación estratégica del área se incorpora la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores, así como en el punto 35 se identificó que la entidad viene desarrollando jornadas de capacitación y/o divulgación del Código de Integridad.

SISTEMA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO TERRITORIO: MIPG -MECI



Institución: 13931 - 0 INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO
Orden: Territorial
Vigencia: Año 2019

- 1.2. Diagnosticar, a través de encuestas si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.

El 27 de diciembre de 2021, se realizó a través de correo electrónico la encuesta relacionada con la apropiación de los valores de la Entidad, en la cual los servidores debían contestar las siguientes preguntas:

- ¿El código de integridad del IDIGER fue adoptado mediante?
- Los valores contenidos en el código de integridad son:
- ¿Cuál de las siguientes definiciones es la correcta de conformidad con el código de integridad adoptado por el IDIGER?
- ¿Cuál de las siguientes definiciones es la correcta de conformidad con el código de integridad adoptado por el IDIGER?
- De los valores adoptados en el código de integridad, si en el ejercicio de mis funciones es allegada una solicitud en la que se observa que el (la) ciudadano(a) es de estrato

bajo, reconozco su valor como persona, lo respeto y lo atiendo como cualquier otro ciudadano.

- De los valores adoptados en el código de integridad, si en el ejercicio de mis funciones un(a) ciudadano(a) me manifiesta que necesita algún favorecimiento o prioridad en el trámite que depende de mi gestión administrativa, lo(la) rechazo con fundamento en la honestidad, transparencia y rectitud que debo conservar como funcionario público.

APLICACIÓN DE ENCUESTA DE LA SEMANA DE INTEGRIDAD. >



Talento Humano Idiger <talentohumano@idiger.gov.co>
para IDIGER

lun, 27 dic 2021, 17:13 ☆ ↶ ⋮

En virtud de la culminación de la semana de integridad, te invitamos a contestar la encuesta de apropiación de los valores de integridad:



Gestión de Talento Humano
Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios
Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER

En el ejercicio de la encuesta participaron 26 colaboradores de la Entidad.

1.1.3.3. IMPLEMENTACIÓN

El subcomponente 2 del Plan de Integridad estableció la realización de cuatro acciones, a saber:

- 2.1 Determinar las actividades de implementación del Código de Integridad que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.

Se elaboró el AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN - CÓDIGO DE INTEGRIDAD, en el cual se establecen las actividades de implementación para la vigencia 2021.

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad		Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad		A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.		Realizar la encuesta virtual en Google Forms donde se solicite esta información.
				Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.		Realizar la encuesta virtual en Google Forms donde se solicite esta información.
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.		Realizar la encuesta virtual en Google Forms donde se solicite esta información.
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.		Buscar el informe del balance 2020 y socializarlo vía e-mail con pieza grafica de comunicaciones
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.			Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.		Plan de implementación del código de integridad vigencia 2021 con las actividades realmente ejecutadas.
				Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, como electrónico, entre otras, que comboren la confiabilidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.		Realizar la encuesta virtual en Google Forms donde se solicite esta información.
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reintroducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.			Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.		Plan de implementación del código de integridad vigencia 2021 con las actividades realmente ejecutadas.
				Definir las estrategias para la inducción o reintroducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.		
				Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad		Obtener el presupuesto asociado a Talento Humano, actividades de bienestar, etc. De la vigencia 2021.
				Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.		Plan de implementación del código de integridad vigencia 2021 con las actividades realmente ejecutadas.
Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.					Revisar el acto administrativo existente y en dado caso, emitir comunicación interna que cumpla con esta actividad.	
					Realizar la encuesta virtual en Google Forms donde se solicite esta información.	
Promoción de la gestión del Código de Integridad	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad		Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.		Recolectar las evidencias de las actividades realmente ejecutadas en 2021	
			Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas practicas.		Recolectar las evidencias de las actividades realmente ejecutadas en 2021	
			Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.		Recolectar las evidencias de las actividades realmente ejecutadas en 2021	
			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.		Realizar la encuesta virtual en Google Forms	
			Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.		Elaborar el informe del balance 2021 e incluir secciones con esta información. Este informe tambien lo pide el PAAC 2021.	
			Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.		Elaborar el informe del balance 2021 e incluir secciones con esta información. Este informe tambien lo pide el PAAC 2021.	
	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad			Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad: 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio.		Elaborar el informe del balance 2021 e incluir secciones con esta información. Este informe tambien lo pide el PAAC 2021.
				Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próximo intervención del Código.		Elaborar el informe del balance 2021 e incluir secciones con esta información. Este informe tambien lo pide el PAAC 2021.

2.2 Implementar las actividades.

Durante la vigencia 2021, fuera de las actividades descritas anteriormente se desarrollaron las siguientes:

] Socialización de los Valores de la Entidad y Código de Integridad

Se realizaron las semanas de la Honestidad, el Respeto, el Compromiso, la Diligencia y la Justicia, durante los meses de agosto y septiembre, durante la semana de 20 al 24 de diciembre de 2021, se realizó la socialización de cada valor de integridad por cada día, a través de correo electrónico de la siguiente manera:

Lunes 20 de diciembre 2021. Valor La Honestidad.
 Martes 21 de diciembre de 2021. Valor El Respeto.
 Miércoles 22 de diciembre de 2021. Valor El Compromiso.
 Jueves 23 de diciembre de 2021. Valor La Diligencia.
 Viernes 24 de diciembre de 2021. Valor La Justicia.

Así como además, se socializó al interior de la Entidad la cartilla del Código de Integridad del Servidor Público a través de correo electrónico.

Semana de la Integridad - Valor de Honestidad

Talento Humano Idiger <talentohumano@idiger.gov.co>
Para: IDIGER Interno <idigerinterno@idiger.gov.co>

20 de diciembre de 2021, 16:55

Durante la semana de la Integridad, compartiremos los valores contenidos en la Resolución No. 420 de 2018. Hoy recordemos el valor de la Honestidad.



Semana de la Integridad - Valor el Compromiso.

Talento Humano Idiger <talentohumano@idiger.gov.co>
Para: IDIGER Interno <idigerinterno@idiger.gov.co>

22 de diciembre de 2021, 6:00

Durante la semana de la Integridad, compartiremos los valores contenidos en la Resolución No. 420 de 2018. Hoy recordemos el valor del Compromiso.



Semana de la Integridad - Valor Justicia.

Talento Humano Idiger <talentohumano@idiger.gov.co>
Para: IDIGER Interno <idigerinterno@idiger.gov.co>

24 de diciembre de 2021, 6:00

Durante la semana de la Integridad, compartiremos los valores contenidos en la Resolución No. 420 de 2018. Hoy recordemos el valor de la Justicia.



Semana de la Integridad - Valor la Diligencia.

Talento Humano Idiger <talentohumano@idiger.gov.co>
Para: IDIGER Interno <idigerinterno@idiger.gov.co>

23 de diciembre de 2021, 6:00

Durante la semana de la Integridad, compartiremos los valores contenidos en la Resolución No. 420 de 2018. Hoy recordemos el valor de la Diligencia.



Gestión de Talento Humano
Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios
Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER
Tel: (601) 429 2800 Ext. 2723

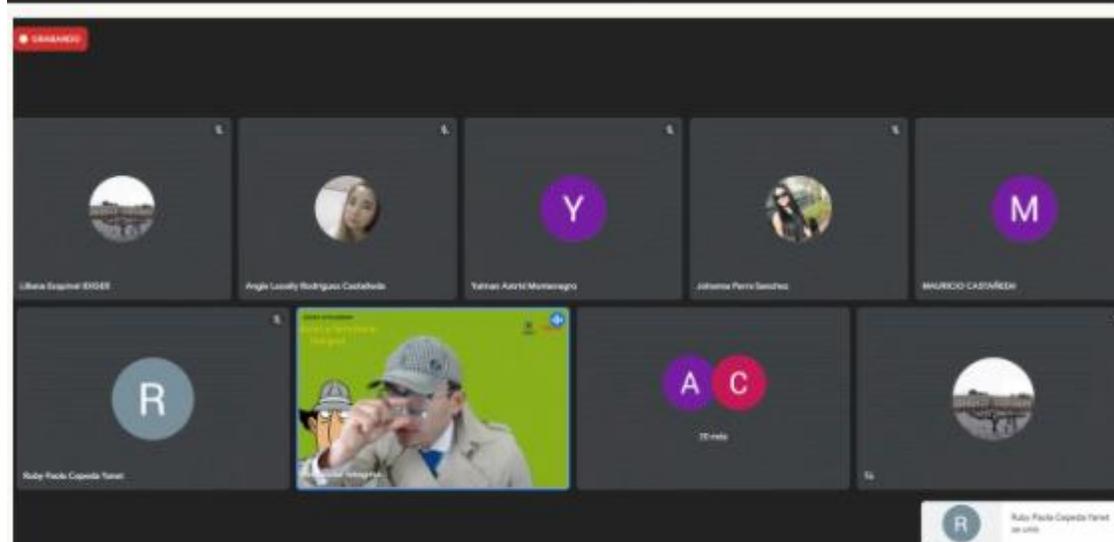
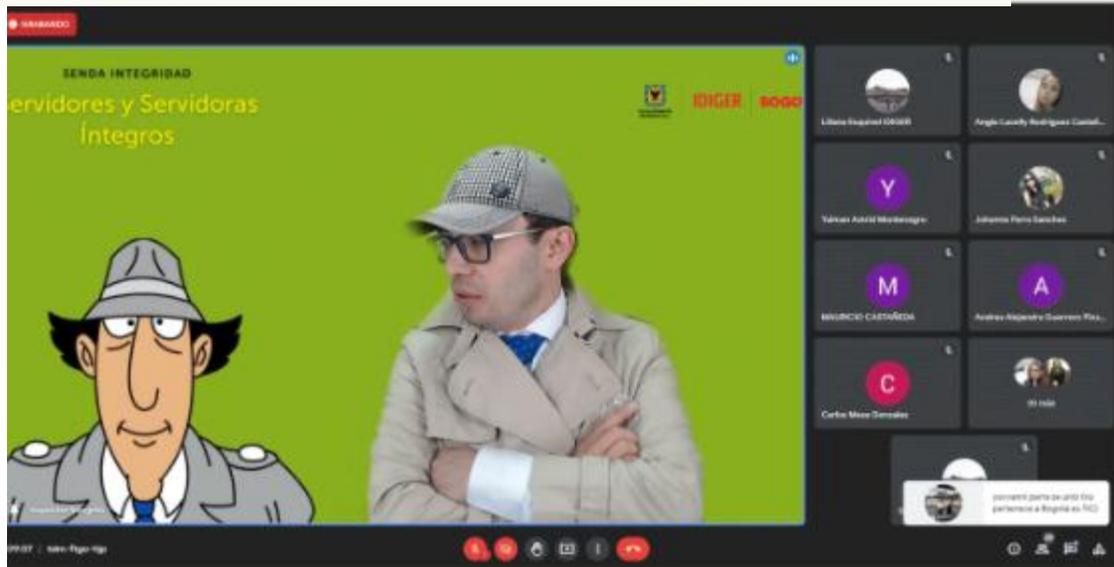
Participación de los servidores en la Senda de Integridad del Distrito

Mediante correo electrónico se remitió a los servidores de la Entidad, la invitación para promover la participación en la Senda de Integridad Distrital, mediante la cual se buscaba fortalecer la transparencia e integridad del servidor público.

Para ello, el 27 y 28 de septiembre de 2021 se llegó a cabo el taller de la Senda de Integridad:





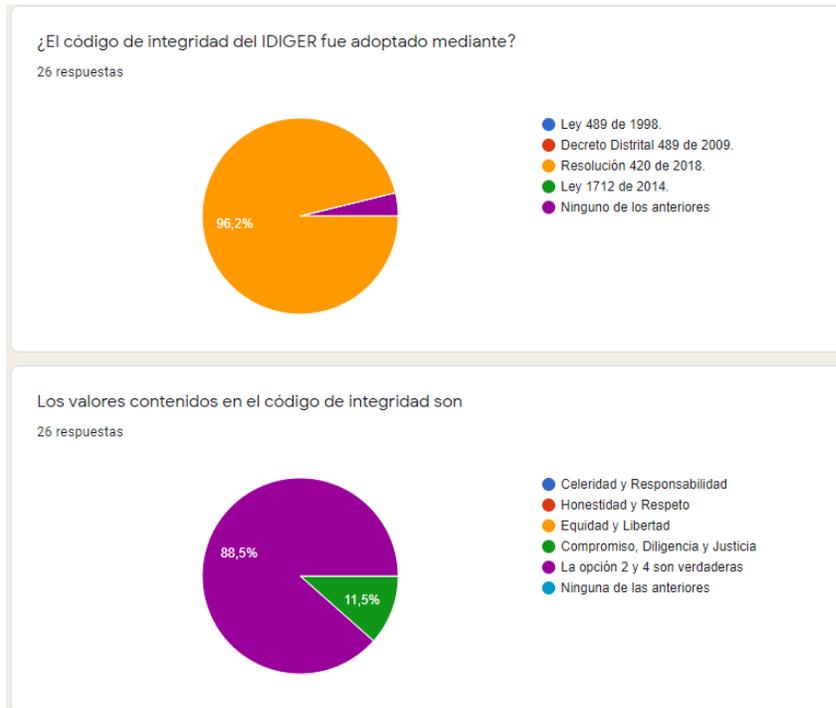


- En el marco de la celebración del día del Servidor Público 01 de octubre de 2021, se llevó a cabo la exaltación del servicio público y los valores que este representa a través de la presentación de un sketch, por lo cual se realizó la entrega de las píldoras de los valores de integridad.



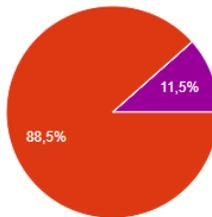


Una vez culminada la semana de la integridad, la cual fue llevada a cabo entre el 20 al 24 de diciembre de 2021, se adelantó la aplicación de una encuesta de apropiación de integridad entre los colaboradores del Instituto Distrital de Gestión de Riesgo y Cambio Climático – IDIGER, la cual fue diligenciada por 26 colaboradores.



¿Cuál de las siguientes definiciones es la correcta de conformidad con el código de integridad adoptado por el IDIGER?

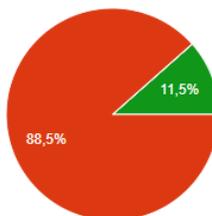
26 respuestas



- Responsabilidad: las autoridades y sus agentes asumirán las consecuencias por sus decisiones, omisiones o extralimitaciones.
- Diligencia: Cumplimiento con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas.
- Imparcialidad, las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad es el interés público.
- Buena fe, las autoridades y los particulares presumirán el comportamiento honesto.
- Ninguno de los anteriores es correcto.

¿Cuál de las siguientes definiciones es la correcta de conformidad con el código de integridad adoptado por el IDIGER?

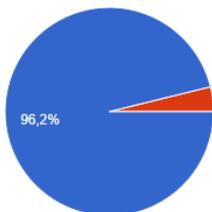
26 respuestas



- Solidaridad: Es un deber fundamental y constitucional que todas las actuaciones de todos los funcionarios públicos ejercen en beneficio de la comunidad.
- Respeto: Reconozco, valor y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar sus condiciones físicas, mentales o intelectuales.
- Prudencia: Las actuaciones de los servidores públicos del IDIGER deben ser realizadas atendiendo una conducta responsable.
- Ninguna de las anteriores es correcta.

De los valores adoptados en el código de integridad, si en el ejercicio de mis funciones es allegada una solicitud en la que se observa que el(la) ciudadano(a) es de estrato bajo, reconozco su valor como persona, lo respeto y lo atiendo como cualquier otro ciudadano.

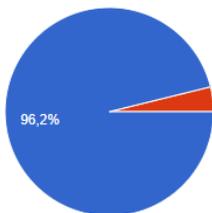
26 respuestas



- Verdadero
- Falso

De los valores adoptados en el código de integridad, si en el ejercicio de mis funciones un(a) ciudadano(a) me manifiesta que necesita algún favorecimiento o prioridad en el trámite que depende de mi gestión administrativa, lo(la) rechazo con fundamento en la honestidad, transparencia y rectitud que debo conservar como funcionario público.

26 respuestas



- Verdadero
- Falso

En segunda oportunidad y de manera consecutiva en el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, se desarrolló la semana del Código de Integridad la cual fue llevada a cabo entre el 20 al 24 de diciembre de 2021, durante la cual se llevaron a cabo socializaciones de los valores a través de divulgación de piezas publicitarias con representación de dibujos animados que se encontraban relacionadas con un valor en específico, realizando la divulgación de un valor de integridad por día.

2.3 Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.

Se utilizó como mecanismo principal las actividades de afianzamiento realizadas con las dependencias del 27 y 28 de septiembre de 2020, así como la encuesta aplicada el 27 de diciembre de 2021, las cuales permitieron una interacción directa con los servidores en torno al Código de Integridad y su implementación.

2.4 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.

Las actividades realizadas en el punto 2.2 se realizaron principalmente a través de correos electrónicos, y de manera presencial y a través de los Gestores de Integridad de la Entidad.

2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En el Subcomponente 3, se establecieron tres acciones, a saber:

3.1 Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración:

1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código.

En forma general se desarrollaron cinco (05) actividades que involucraron a los servidores públicos de la Entidad en el desarrollo de actividades relacionadas con temas del Código de Integridad, las cuales fueron:

-] Encuesta diagnóstica del 27 de diciembre de 2021.
-] Socialización de los Valores de la Entidad y Código de Integridad (3 socializaciones)
-] Senda de Integridad realizadas el 27 y 28 de septiembre, y 01 de octubre de 2021.
-] Se realizó la semana de la integridad entre el 20 y 24 de diciembre de 2021.

Estas actividades se encontraron dirigidas principalmente a socializar y fortalecer el ejercicio de los valores institucionales al interior de la Entidad. Algunas actividades se desarrollaron de manera virtual teniendo en cuenta la situación de aislamiento preventivo con ocasión del Covid-19.

En forma general, se contó con una adecuada participación de los servidores, sobre todo en aquellas actividades de tipo lúdico como el juego de la oca y la trova, las cuales involucraron no solo al servidor sino a sus familias.

3.2 Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

Como buenas prácticas implementadas y desarrolladas en la vigencia 2020, fueron principalmente:

- Realización de la Semana del Código de Integridad en la Entidad:

Por primera vez en la Entidad se desarrolló la semana del Código de Integridad, durante la cual se realizaron charlas y capacitaciones organizadas por dependencias, con la finalidad de fortalecer, socializar y dar a conocer los valores institucionales del IDIGER.

Se considera importante seguir realizando esta semana en las próximas vigencias, con el fin de institucionalizarla y crear la cultura del Código de Integridad a su interior.

- Realización del día del Servidor Público en torno a los valores institucionales

Por primera vez en la Entidad, se realizaron actividades del Día del Servidor Público relacionadas con actividades de ven torno a los valores institucionales, lo cual es importante seguir realizando para las próximas vigencias, por cuanto además favorece al fortalecimiento del sentido de pertenecía.

3.3 Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad y/o las buenas prácticas

Este informe se socializará a través de la página de la Entidad, una vez sea entregado a las áreas competentes.