

GT-PL08

**PLAN DE ACCIÓN DE INTEGRIDAD**

**TABLA DE CONTENIDO**

[1. RESPONSABLE 2](#_Toc125541611)

[2. OBJETIVO GENERAL 2](#_Toc125541612)

[4. ALCANCE 2](#_Toc125541613)

[6. DEFINICIONES 3](#_Toc125541614)

[8. PROGRAMAS, PROYECTOS, ACTIVIDADES O TAREAS 8](#_Toc125541615)

[9. METAS - INDICADOR 9](#_Toc125541616)

[10. DOCUMENTOS RELACIONADOS 11](#_Toc125541617)

[11. CONTROL DE CAMBIOS 11](#_Toc125541618)

# RESPONSABLE

Quien debe liderar la ejecución del plan desde la Subdirección de Gestión Humana corresponde al funcionario de nivel directivo, el Subdirector Técnico, de Gestión Humana.

# OBJETIVO GENERAL

Consolidar las actividades que se llevarán a cabo en el marco del plan de acción de Integridad en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, mediante las cuales se alcance el fortalecimiento de la aplicación por parte de servidores y colaboradores de los valores del servidor público señalados en el Código de Integridad y en la Política de Integridad de la entidad.

1. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
	1. Ejecutar las actividades que permitan fortalecer la apropiación, aplicación y reconocimiento de los valores en los servidores, servidoras y no binarios de la Entidad.
	2. Evaluar el resultado de la aplicación de las acciones contempladas en el Plan de Acción de Integridad, con el fin de identificar las acciones de mejora que sean necesarias para el fortalecimiento de la apropiación y aplicación de los valores por parte de los servidores, servidoras y personal no binario.
	3. Identificar las actividades a realizar respecto al Código de Integridad en la vigencia 2024 en cada una de las fases establecidas.

# ALCANCE

A todos los servidores/ras y colaboradores/as de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

1. **ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES**

Desde el año 2018 la entidad acoge la Política de Integridad del Distrito Capital señalada en el Decreto 118 de 27 de febrero de 2018, y desde ese momento se ejerce un compromiso permanente en la consolidación de unas acciones que se articulen conforme al Plan de Desarrollo Distrital para cada administración y por ende al Plan Estratégico Institucional y objetivos estratégicos de la entidad, con el fin de convertirse una entidad que ejecute actividades sobre el código de integridad del servidor público, aterrizado a las realidades institucionales, para lo cual deberá ser un trabajo articulado y transversal a todos los procesos identificados en la entidad, buscando con esto transparencia en la labor y procurando así la disminución de los posibles actos de corrupción; para la presente vigencia se busca consolidar la visibilización de las acciones de integridad, bajo una apropiación más clara, pero con una aplicación permanente al interior de todas las dependencias y con esto lograr servidores y servidoras, colaboradores y colaboradoras comprometidas con los valores, ética y cero tolerancia con la corrupción, de esta manera ser reconocida como una entidad que promueve buenas prácticas en el marco de la política pública de integridad.

# DEFINICIONES

* 1. **Alistamiento:** en el tema de alistamiento se realizará la selección de los gestores de integridad, a través de las diferentes postulaciones por parte del personal operativo y administrativo, buscando un compromiso decidido para la participación y multiplicación de las diferentes actividades desarrolladas[[1]](#footnote-2).
	2. **Armonización:** Consiste en generar las actividades requeridas para que se reconozca al nuevo grupo de Gestores de Integridad, y los mismos reciban la capacitación y sensibilización sobre la importancia de ser gestores para la entidad, además de reconocer las acciones generadas en los años anteriores. Con lo anterior[[2]](#endnote-2)se busca contar con gestores más comprometidos para las tareas que se adelantarán en el transcurso del año y además comenzarán la sensibilización en cada una de las estaciones con el personal operativo y administrativo.[[3]](#footnote-3)
	3. **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.
	4. **Diagnóstico:** es necesario realizar la verificación de la pertinencia de las acciones ejecutadas, por lo cual se debe dar uso a las herramientas generadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la cual se presentará a la Alta Dirección para generar las estrategias que sean necesarias, buscando una mayor apropiación.[[4]](#footnote-4)
	5. **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
	6. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
	7. **Implementación:** corresponde a cada una de las actividades que conlleven a alcanzar mejor apropiación y arraigo del Código de Integridad en el quehacer diario en la Entidad y que las mismas empiecen a ser visibilizadas por la ciudadanía. [[5]](#footnote-5)
	8. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
	9. **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.
	10. **Seguimiento y evaluación:** Por último, es necesario evaluar las acciones ejecutadas por medio de la Encuesta de Percepción de Integridad del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD- (Se adjunta el Instrumento de medición ver Anexo 1) y obtener resultados que permitan afianzar las actividades que sean más significativas para ser ejecutadas en la siguiente vigencia.[[6]](#footnote-6)
1. **DIAGNÓSTICO**

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, ha tenido el compromiso de la aplicación de los procesos que conlleven el respeto de la ética pública y en este marco tenía implementado el ideario ético del Distrito Capital, llevando a cabo diferentes actividades y reconocimiento a los gestores de ética, pero ante la entra en vigencia en el año 2018 del Decreto 118 de ese mismo año mediante la Resolución Interna No 431 del 30 de julio, adopta el Código de Integridad del servidor público, a partir de ese ejercicio de compromiso y de cumplimiento normativo ha ejecutado anualmente las acciones en cada una de las fases establecidas en el plan de acción de integridad. Lo anterior busca el reconocimiento del Código de Integridad como un elemento principal para desarrollar las estrategias de interiorización por parte de los servidores.

Posteriormente, en la vigencia 2021 se logra la construcción y adopción de la Política de Integridad, elemento articulador de los valores, transparencia y cero tolerancias con la corrupción, lo anterior gracias a los aportes de los servidores participantes en las diferentes sesiones de sensibilización y capacitación sobre integridad.

Es así como se inicia el proceso con el reconocimiento de los Gestores de Integridad el cual se realiza a través del acto administrativo Resolución 175 del 25 de febrero de 2021 mediante el cual se conformó el grupo de 22 Gestores para el periodo 2021-2022.

Para la vigencia 2022, a este grupo de nuevos Gestores de Integridad en los meses de marzo a mayo, se les realizó varios espacios de sensibilización y ellos aportan a la consolidación de las acciones del plan de acción de integridad.

Para la vigencia 2023 nuevamente se reconocen a los gestores de integridad que de forma voluntaria deciden ser parte de esta iniciativa y los mismos son reconocidos mediante la Resolución 172 de 2023 y modificada por la resolución 537 de esta vigencia, dicho grupo de gestores se han capacitado y han sido parte activa para el logro de las actividades definidas en el presente año.

El proceso de aplicación del Código de Integridad se inició con un enfoque preventivo, brindando la información de la política y el Código de Integridad a los servidores y colaboradores de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, buscando interiorizar de manera pedagógica todos los aspectos fundamentales que todo servidor público debe conocer.

La estrategia del enfoque preventivo es anticiparse a la presentación de las causas de situaciones particulares, aprender a reconocerlas y generar acciones a implementar como servidores que faciliten la institucionalización de la integridad y que favorezca un comportamiento íntegro en su labor diaria en cumplimiento de sus funciones.

Conforme a las actividades planteadas en la vigencia se logra identificar los siguientes aspectos por parte de los participantes en cuanto a las siguientes preguntas:

A la pregunta ¿Cuáles recomendaciones brindaría usted para mejorar este proceso?, los servidores y colaboradores respondieron: mantener los valores activos en nuestra entidad, tener más continuidad en las reuniones, rescatar el compromiso de todo el personal con la institución, trabajar con ánimo y optimismo, excelente disposición y apoyo continuo y extendido de la administración para fortalecer el tema de integridad, que existan más personas administrativas y de contrato de prestación por identificación con la institución

**Participación.**

Los servidores y colaboradores que participaron en las sesiones de Sensibilización de Gestión de Integridad que se llevaron a cabo en los meses de marzo, abril, mayo y septiembre de 2023, fueron 102 servidores y colaboradores, de las siguientes dependencias; Subdirección de Gestión Humana, Subdirección de Gestión Corporativa, Subdirección Operativa participaron las estaciones B1, B2, B4, B5, B7, B8, B9, B11, B12, B13, Academia, Central de Comunicaciones.

* **Aspectos sugeridos para sesiones de sensibilización – proceso de realimentación.**

|  |
| --- |
| * Mantener los valores activos en nuestra entidad.
* Tener más continuidad en las reuniones.
* Rescatar el compromiso de todo el personal con la institución.
* Trabajar con ánimo y optimismo.
* Excelente disposición y apoyo continuo y extendido de la administración para fortalecer el tema de integridad.
* Que existan más personas administrativas y de contrato de prestación por identificación con la institución
 |

**Autodiagnóstico.**

De igual forma se realizó la aplicación del autodiagnóstico establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que como resultados obtenidos de la aplicación del mismo se refleja lo siguiente:

 

 Fuente: Subdirección de Gestión Humana- Desarrollo Organizacional, 2023.

Conforme a las categorías definidas por el autodiagnóstico del DAFP, se concluye que el desarrollo del plan de acción de integridad para la vigencia 2023 alcanzó un 95% de cumplimiento, siendo afectado el resultado final por la no consolidación de un presupuesto ejecutado y contemplado para dicho plan, lo anterior cabe señalar debido a la priorización de recursos de presupuesto para la activación económica después del escenario de pandemia que se presentó a nivel local, nacional e internacional.

* **Categorías del componente**

Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad.

 Fuente: Subdirección de Gestión Humana- Desarrollo Organizacional, 2023.

Se puede identificar que por componente la entidad avanzó en la consolidación de acciones que fortalezcan el diagnóstico de la aplicación del Código de Integridad, no solo a nivel de servidores/as y colaboradores/as, si no por el contrario, agrego el componente de ciudadanía y grupos de valor identificados; dichas acciones permiten conocer cómo se avanza en la consolidación de servidores que promuevan el Código de Integridad así como también se toman las acciones de mejora que sean necesarias para la ejecución, lo anterior da cumplimiento a esos espacios de realimentación para servidores/as, colaboradores/as y ciudadanía en general.

En el componente de fomentar mecanismos de sensibilización, reinducción y afianzamiento se logra un 86,7%, afectado principalmente por algunas limitaciones de índole presupuestal para las actividades que se llevan a cabo.

Por último en la aplicación de la encuesta de percepción de integridad se obtuvo como resultado general el siguiente:

|  |  |
| --- | --- |
| **INDICADOR** | **ESTADO DE LA ENCUESTA** |
| CODIGO DE INTEGRIDAD | 92% |
| HONESTIDAD | 80% |
| RESPETO | 86% |
| COMPROMISO | 81% |
| DILIGENCIA | 68% |
| JUSTICIA | 84% |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana- Desarrollo Organizacional, 2023

Con lo anterior se identifica que el valor que más resaltan los/las servidores/as y colaboradores/as corresponde al del **respeto** con un 86%, y el valor sobre el cual se debe hacer más énfasis en las acciones corresponde al de **diligencia,** que obtuvo un resultado del 68%. En general el Código de Integridad en su aplicación en la entidad corresponde a un 92%, demostrando el correcto trabajo sobre este aspecto al interior de la entidad.

## **PROGRAMAS, PROYECTOS, ACTIVIDADES O TAREAS**

Como se señaló anteriormente la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, en cada una de las fases de alistamiento, armonización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación, se han generado acciones, las cuales hacen parte de la implementación del Código de Integridad del servidor público.

Con la información recopilada de la realimentación realizada por los/las servidores/as, colaboradores/as y por la ciudadanía y con la aplicación del autodiagnóstico se construye el Plan de Acción y se establecen aquellas actividades que constituirán a la Entidad como referente en los temas de aplicación del Código de Integridad, cumpliendo las fases ya definidas, pero centrando su ejercicio en una continua y permanente formación y sensibilización en valores, consolidando la elección de los Gestores de Integridad para cada periodo.

Finalmente, la aplicación de la caja de herramientas del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, para las diferentes actividades periódicas y el seguimiento y evaluación a través de instrumentos de recolección de información, así como también la aplicación de la encuesta de percepción de integridad al interior de la Entidad, toma relevancia el espacio que se crea para escuchar a los servidores a través del botón de integridad, estrategia que permitirá mejorar continuamente el proceso al interior de la entidad.

Todo lo anterior se establece en el plan de acción, buscando el fortalecimiento del cumplimiento de la razón de ser de la entidad, bajo los preceptos establecidos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Plan Estratégico Institucional, Política de Integridad, lo cual repercute en servidores y colaboradores comprometidos con los valores, ética, transparencia y cero tolerancias con la corrupción.

## **METAS - INDICADOR**

La meta para el presente plan es lograr el fortalecimiento en la interiorización del Código de Integridad por parte de servidores/as y colaboradores/as, de igual manera fortalecer la participación ciudadana de manera más activa y así realizar las acciones de mejora necesarias que permitan que la entidad sea reconocida en su compromiso con los valores y la transparencia, lo cual conlleven mejorar los indicadores de medición de este criterio.

**Anexo 1. Plan de Trabajo- cronograma**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   |   |   | PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCION AL CIUDADANO |   |   |   |
|   |  |  |  |  |  |  |
| Entidad |   |   | Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIALCOB |  |  |  |
| Vigencia |   |   | 01 de enero a 31 de diciembre de 2024 |  |  |  |
| Objetivo |  |   | Consolidar las actividades que se llevarán a cabo en el marco del plan de acción de Integridad en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, mediante las cuales se alcance el fortalecimiento de la aplicación por parte de servidores y colaboradores de los valores del servidor público señalados en el código de integridad |   |   |   |
| SUBCOMPONENTE/ETAPA/FASE | **#** | **ACTIVIDAD** | **META O PRODUCTO** | **RESPONSABLE** | **FECHA DE REALIZACION** |  |
|   |  |  |  |  | **Inicio** | **Inicio Fin** |
|   |  |  |  |  | **dd/mm/aa** | **dd/mm/aa** |
| Alistamiento | 1 | Postulación de los Gestores de Integridad | Actas o correos de postulación de los servidores. | Subdirección de Gestión Humana | 18/12/2023 | 22/01/2024 |
|   | 2 | Verificación de cumplimiento de los Gestores de Integridad Postulados lo realiza la SGH | Verificación que los postulados cumplan los requisitos de un gestor de integridad | Subdirección de Gestión Humana | 09/01/2024 | 26/01/2024 |
| Armonización | 1 | Reconocimiento de los Gestores de Integridad mediante acto administrativo | Un (1) acto administrativo actualizado. | Subdirección de Gestión Humana Gestores de Integridad | 26/01/2024 | 15/02/2024 |
|   | 2 | Capacitación a los nuevos Gestores de Integridad | Capacitación a los gestores de integridad reconocidos por acto administrativo | Subdirección de Gestión Humana | 15/02/2024 | 15/03/2024 |
|   | 3 | Sensibilización al personal operativo y administrativo por parte de los Gestores de Integridad | Sensibilización | Subdirección de Gestión Humana / Gestores de Integridad. | 15/03/2024 | 15/05/2024 |
| Diagnóstico | 1 | Aplicar encuesta de percepción del Integridad del DAFP | Aplicación de Herramienta del DAFP. | Subdirección de Gestión Humana | 01/07/2024 | 31/07/2024 |
|   | 2 | Análisis de los resultados de la Aplicación de la Encuesta | Informe de Resultados | Subdirección de Gestión Humana | 01/08/2024 | 15/08/2024 |
|   | 1 | Realizar seguimiento a la actualización de Bienes y Rentas y conflicto de interés por parte de los servidores de la Entidad. | Reporte generado por la plataforma de SIDEAP la actualización de Bienes y Rentas y de la declaración de conflicto de interés. | Subdirección de Gestión Humana. | 1/06/2024 | 31/07/2024 |
|   | 2 | Realizar durante la vigencia piezas de los valores de integridad o información sobre los cada uno de los valores | 5 piezas divulgativas sobre valores del código de integridad. | Subdirección de Gestión Humana | 01/06/2024 | 30/11/2024 |
| Implementación |  1 | "Consolidar el laboratorio de Integridad” | Propuestas por parte de los servidores/as y colaboradores/as de las diferentes dependencias de forma voluntaria.  | Subdirección de Gestión Humana Desarrollo Organizacional, Gestores de Integridad | 01/07/2024 | 15/11/2024 |
|   |   |  | Consolidar las ideas que se generaron en el laboratorio de Integridad a través de un informe.  | Subdirección de Gestión Humana – Gestores de Integridad  | 01/10/2024 | 30/11/2024 |
|  |  |  | Identificar la participación de la ciudadanía en las actividades de integridad conforme al laboratorio de integridad | Subdirección de Gestión Humana – Gestores de Integridad | 01/09/2024 | 30/11/2024 |
|   | 2 | FORTALECIMIENTO Y VISIBILIZACIÓN DEL BOTON INTEGRIDAD | Bimensualmente se generará un reporte de las participaciones de los servidores en el Botón de Integridad.  | Subdirección de Gestión Humana. | 1/05/2024 | 01/12/2024 |
| Seguimiento y evaluación | 1 | APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DE INTEGRIDAD DEL DAFP | Aplicación de herramienta y análisis comparativo de resultados con resultados del primer semestre  | Subdirección de Gestión Humana. | 15/11/2024 | 06/12/2024 |

## **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **CÓDIGO** | **DOCUMENTO** |
| N/A | Código de Integridad del servidor públicoPolítica de Integridad de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos  |

## **CONTROL DE CAMBIOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VERSIÓN** | **FECHA** | **DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN** |
| 01 | 23/01/2024 | Creación del documento para la vigencia 2024 |

## **CONTROL DE FIRMAS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ElaboróPablo H. Hormaza | CargoProfesional Universitario SGH | FirmaOriginal firmado |
| RevisóAndrea Navarro Lara | CargoContratista SGHAsesor Mejora Continua OAP | FirmaOriginal firmado |
| AprobóJavier Ricardo Ballesteros Gutiérrez | CargoSubdirector de Gestión Humana | FirmaOriginal firmado |

1. Guía para la implementación del Código de Integridad Distrito Capital. Febrero 2018 [↑](#footnote-ref-2)
2. [↑](#endnote-ref-2)
3. Guía para la implementación del Código de Integridad Distrito Capital. Febrero 2018 [↑](#footnote-ref-3)
4. Guía para la implementación del Código de Integridad Distrito Capital. Febrero 2018 [↑](#footnote-ref-4)
5. Guía para la implementación del Código de Integridad Distrito Capital. Febrero 2018 [↑](#footnote-ref-5)
6. Guía para la implementación del Código de Integridad Distrito Capital. Febrero 2018 [↑](#footnote-ref-6)