



[Honor, Valor, Disciplina]

**U.A.E. CUERPO OFICIAL  
BOMBEROS**  
**BOGOTÁ D.C.**

# **Plan de Gestión de la Intedridad**

---

## **2020**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
**SEGURIDAD, CONVIVENCIA  
Y JUSTICIA**

**BOGOTÁ**

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de las acciones establecidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y de lo establecido en la Resolución 431 del 30 de julio de 2018 “Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Servidor Público en la UAE Cuerpo Oficial de bomberos”, para el año 2019 se desarrollaron diferentes acciones que tenían como objetivo principal dar cumplimiento a la adopción del Decreto 118 de 2018 en la UAECOB y el Código de Integridad del servidor público.

La Entidad ha buscado la generación de diferentes estrategias que permitan una mayor apropiación de los valores establecidos en el Código de Integridad del Servidor Público, aunando esfuerzos con Entidades Distritales que cuentan con experiencias significativas para que las mismas sean conocidas por el personal de la UAECOB, además, permanentemente se están creando acciones que permitan recordación de la importancia del respeto, honestidad, justicia diligencia y compromiso, entre el personal operativo y administrativo, tareas que deberán continuar en este año 2020 para que dichos aspectos se conviertan en parte vital del quehacer diario.

Por lo anterior, es deber de la Subdirección de Gestión Humana como componente estratégico de la Entidad continuar con aquellas actividades que conlleven mejores resultados y posicionar a la UAECOB como referente distrital en cuanto a las prácticas significativas en la apropiación de los valores por parte de sus servidores.

## ANTECEDENTES

La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos en el desarrollo de las estrategias de posicionamiento del Código de Integridad del Servidor Público ha avanzado en cada uno de los temas necesarios para la apropiación de los valores como son: reconocimiento a los gestores de integridad; desde el mes de diciembre de 2018 a enero de 2019 se realizó la solicitud de postulación de los servidores que de manera voluntaria deseen ser parte del grupo de gestores de integridad, una vez valorado cada uno de los postulados se reconoce mediante resolución 186 de 27 de febrero de 2019 a los gestores de integridad de la entidad para el periodo 2019-2020 un total de 22 servidores entre operativos y administrativos.

Se generaron capacitaciones y sensibilizaciones; durante los meses de abril y mayo dirigidas a los gestores de integridad reconocidos mediante acto administrativo, en donde se presenta como principal dificultad la imposibilidad de reunir a todo el grupo de gestores, siendo la principal dificultad el tema de los tres turnos del personal operativo se logró un total de 13 gestores de integridad capacitados. Se realizó con el equipo del Sistema Integrado de Gestión sensibilizaciones a todo el personal de la entidad durante los meses de mayo y junio con un total de personal sensibilizado de 151 servidores.

Durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre octubre y noviembre se realizaron reuniones periódicas con el grupo de gestores de integridad, tendientes a fortalecer las actividades definidas en el plan de acción de integridad.

De igual forma, se aplicaron herramientas como fue:

- Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad.
- Afiches y salva pantallas de los valores del código de integridad
- Se busca en lo restante del año aplicar la encuesta de percepción de los valores.
- Video institucional del valor del respeto.

Por último, se ejecutaron diferentes actividades en el ejercicio de implementación del código de integridad en la Entidad para el presente periodo además de las anteriores herramientas utilizadas, permitió desarrollar la semana de los valores, que tuvo como actividades principales conversatorio entre expertos del nivel distrital en cuanto a ética, transparencia y valores, actividad cultural, firma de la declaración de integridad y jornada con el comité de mujer y género, acciones que permitieron motivar al personal en la apropiación de los valores. De igual manera se reconoció a servidores que son ejemplo en la aplicación de la ética, valores y transparencia.

Como resultado general del proceso, existen multiplicidad de oportunidades para posicionar las actividades de integridad y lograr con esto la apropiación de los valores del código de integridad del servidor público en el quehacer diario de la entidad, así las cosas se requiere, fortalecer las acciones que conlleven el posicionamiento de la entidad como referente de la ética, valores y transparencia en el Distrito Capital, fortalecer el grupo de gestores de integridad, con compromiso y mística para desarrollar las acciones que sean encomendadas, mantener las actividades que conlleven como resultado servidores que sin importar su tipo de vinculación construyan una mejor entidad en los valores, ética y transparencia.

## ACTIVIDADES A DESARROLLAR

La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos continuará ejecutando las actividades en las fases de alistamiento, armonización, diagnóstico, implementación y seguimiento y evaluación que buscarán afianzar aún más en la cultura organizacional los valores del servidor público, definidos en el código de Integridad.

- **Alistamiento:** en el tema de alistamiento nuevamente se realizará la selección de los gestores de integridad, a través de las diferentes postulaciones que se realizarán por parte del personal operativo y administrativo, buscando un compromiso decidido para la participación y multiplicación de las diferentes actividades desarrolladas.
- **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 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.
- **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.
- **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.

- **Seguimiento y evaluación:** Por último, es necesario evaluar las acciones ejecutadas y obtener resultados que permitan afianzar las actividades que sean más significativas para ser ejecutadas en la siguiente vigencia.

## **ANEXO**

PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD						
Entidad	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – UAEcob					
Vigencia	01 de enero a 31 de diciembre de 2020					
Fecha de publicación	31 DE ENERO DE 2020					
Objetivo	Continuar con las acciones al interior de la UAEcob que permitan dar continuidad de la adopción del Decreto 118 de 2018 y el Código de Integridad del Servidor Público buscando la apropiación y sentido de pertenencia.					
SUBCOMPONENTE/ ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACION		
Alistamiento	1 Postulación de los Gestores de Integridad	Actas de postulación de los servidores.	Subdirección de Gestión Humana	Inicio dd/mm/aa 15/12/2019	Inicio dd/mm/aa 31/01/2020	
	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	03/02/2020	07/02/2020	
Armonización	1 Reconocimiento de los Gestores de Integridad mediante acto administrativo	Un (1) acto administrativo actualizado.	Subdirección de Gestión Humana Gestores de Integridad	10/02/2020	28/02/2020	
	2 Capacitación a los nuevos Gestores de Integridad	Capacitaciones.	Subdirección de Gestión Humana	02/03/2020	30/04/2020	
	3 Sensibilización al personal operativo y administrativo por parte de los Gestores de Integridad	Sensibilización	Subdirección de Gestión Humana. Gestores de Integridad	01/05/2020	16/06/2020	
Diagnóstico	1 Aplicar herramienta diseñada por el DAFF	Herramienta aplicada	Subdirección de Gestión Humana Gestores de Integridad	16/06/2020	31/07/2020	
	2 Socializar a través de informe, a la Alta Dirección el Grado de conocimiento de los valores del Código de Integridad	Un (1) informe para ser socializado	Subdirección de Gestión Humana	01/08/2020	30/09/2020	
Implementación	1 Entrega de pieza comunicativa indicando que la "UAEcob ES VALORES" en la oficina de atención al ciudadano y en alguno de los servicios que se atienden.	Pieza comunicativa en cada estación y en la Oficina de Atención al Ciudadano	Subdirección de Gestión Humana Gestores de Integridad Oficina de Comunicaciones	01/07/2020	31/12/2020	
	2 Valores desde el servidor de la UAEcob - SENSIBILIZACIÓN	Sensibilización desde la vivencia de los servidores que son referente de los valores en la Entidad	Subdirección de Gestión Humana Gestores de Integridad	01/07/2020	31/12/2020	
	3 Campaña de difusión de los valores por los medios de comunicación de la entidad	Piezas de comunicación	Subdirección de Gestión Humana Gestores de Integridad	01/06/2020	31/12/2020	
	6 Actividades de fortalecimiento de los diferentes valores	Actividades permanentes de la apropiación de los valores	Subdirección de Gestión Humana Gestores de Integridad Oficina de Comunicaciones	30/06/2020	31/12/2020	
Seguimiento y evaluación	1 Aplicación de una herramienta del DAFF	Herramienta aplicada	Subdirección de Gestión Humana	01/11/2020	31/12/2020	