

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

**LINEAMIENTO
GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN
DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
EN EL DISTRITO CAPITAL**

FEBRERO DE 2018

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D. C.

ENRIQUE PEÑALOSA
Alcalde Mayor de Bogotá D. C.

RAÚL J. BUITRAGO ARIAS
Secretario General

CRISTINA ARISTIZÁBAL CABALLERO
Subsecretaria Técnica

CÉSAR OCAMPO CARO
Director Distrital de Desarrollo Institucional SGAMB

ALEXANDRA QUITIAN ALVAREZ
Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional (e) SGAMB

MESA TÉCNICA

NANCY MILENA PINEDA JAIMES
Profesional Especializado DDDI

AGRADECIMIENTOS:
Dirección de Talento Humano de la Secretaria General AMB
Gestores de Integridad de la Secretaria General AMB
Veeduría Distrital
Departamento Administrativo de la Función Pública
Secretaria de la Transparencia de la Presidencia de la República

BOGOTÁ D. C.
Febrero de 2018

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. ANTECEDENTES.....	5
2. OBJETIVOS.....	7
3. MARCO NORMATIVO	8
4. MARCO CONCEPTUAL	10
5. CÓDIGO DE ÉTICA/ CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	13
6. PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)	24
7. HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA	33

INTRODUCCIÓN

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá como cabeza del Sector Gestión Pública, tiene como función “proponer las políticas de modernización y desarrollo administrativo e institucional de los organismos y entidades del Distrito Capital, así como las estrategias para el fortalecimiento de la gestión pública”¹. De manera particular, le corresponde a la Subdirección Técnica de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional (DDDI) “diseñar, coordinar e implementar estrategias, metodologías e instrumentos para la construcción de una cultura ética y de integridad en los servidores públicos del Distrito Capital”².

En el marco de dichas funciones y con el propósito de orientar acciones encaminadas a promover cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública, la DDDI elabora y pone disposición de los organismos y entidades distritales el lineamiento “Guía para la implementación del código de integridad”.

El lineamiento presenta la relación directa entre el desarrollo de una cultura ética y de integridad con el fomento de la transparencia y de la no tolerancia con la corrupción, mediante el desarrollo de estrategias orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación de comportamientos por parte de los servidores públicos, que permitirán a su vez el fortalecimiento del servicio público.

El documento inicia con un breve análisis de antecedentes, marco normativo y marco conceptual, y se desarrolla en tres grandes capítulos, en el primero se hace referencia al Código de Integridad del Servicio Público y su importancia para las entidades; en el segundo se aborda la forma de implementar el código mediante el establecimiento de estrategias para la apropiación de valores y comportamientos, a través de la elaboración de un plan de integridad, el cual permitirá no sólo el fortalecimiento de una cultura de integridad y buen servicio sino también la implementación de la Política de Integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; y en el tercero se presentan las herramientas de apropiación del código creadas por entidades del nivel nacional como lo son el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Secretaría de la Transparencia de la Presidencia de la República, y que se encuentran a disposición de todas las entidades para su utilización.

¹ Decreto 425 de 2016 por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., artículo 17.

² Decreto 425 de 2016, por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., artículo 18.

1. ANTECEDENTES

1.1. Ideario Ético Distrital

La construcción de líneas de acción en materia ética en el Distrito Capital, inició en el año 2001 con la estrategia de los equipos transversales.

Durante el periodo comprendido entre los años 2004 y 2006, mediante un proceso de reflexión y diálogo sobre el ejercicio de la función pública, que contó con la participación de todas las entidades distritales se construyó el Ideario Ético Distrital, el cual fue proclamado por el Acuerdo 244 de 2006 del Concejo de Bogotá y definió los principales valores que debían guiar la actuación de las servidoras y servidores públicos del Distrito.

Los valores del este Ideario se fundamentaron en los principios universales de los Derechos Humanos, los principios constitucionales del Estado Social de Derecho y los principios rectores de la Función Pública.

A partir de entonces el Ideario Ético Distrital, compuesto por siete valores (probidad, servicio, respeto, trabajo en equipo, responsabilidad, solidaridad y equidad), se consolidó como el marco de referencia para la construcción de la cultura ética distrital.

Con el Acuerdo Distrital 244 de 2006 también nacen los gestores de ética, **servidores/as del Distrito Capital**, dinamizadores de las prácticas éticas tendientes a la promoción y apropiación de los valores al interior de cada una de las entidades, **cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura ética y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital.**

Desde el año 2006 y hasta el 2017, en concordancia con lo que establecía el Modelo Estándar de Control Interno (MECI 2014), en el elemento “Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos” del componente “Talento Humano”, las entidades distritales adoptaron mediante acto administrativo el ideario ético, que cumple la función de ser un referente explícito de los valores que promulga cada entidad para guiar los comportamientos de sus servidores, los cuales se alinean con los principios establecidos por el Ideario Ético del Distrito.

1.2. Código de Integridad del Servicio Público

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en una serie de esfuerzos que se venían adelantando desde el Estado Colombiano para cumplir con los requerimientos y recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único³.

Como resultado del diagnóstico se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. Asimismo, se estimó que esa política debía buscar la creación un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara. Con base a estas recomendaciones el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público⁴.

La creación de este nuevo código único denominado se desarrolló en varias etapas, partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta públicos en Colombia, continuando con una revisión de literatura y benchmarking de buenas prácticas, un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, una votación a nacional para elegir cinco (5) valores y unas series de mesas de trabajo en las cuales se determinaron los principios de acción que acompañan a cada valor.

Es así como se concluye con la elaboración del Código, el cual consta de cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).⁵

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los organismos y entidades del Distrito Capital.

³ Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. Documento preliminar (versión en borrador). 2017.

⁴ *Ibíd.*

⁵ *Ibíd.*

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

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.

2.2. Objetivos Específicos

- 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 de 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.

3. MARCO NORMATIVO

En el presente marco normativo se referencian las principales regulaciones no sólo en materia de gestión ética sino en temas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, dado impacto en la gestión de la entidad y por ende en la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la institucionalidad:

Tabla 1. Descripción Normativa

Norma	Descripción
<p>Ley 489 de 1998 <i>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.</i></p>	<p>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)</p>
<p>Acuerdo Distrital 244 de 2006 del Concejo de Bogotá D.C. <i>Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital.</i></p>	<p>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.</p>
<p>Decreto Distrital 489 de 2009 <i>Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.</i></p>	<p>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”. 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.</p>
<p>Ley 1474 de 2011 <i>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.</i></p>	<p>Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.</p>
<p>Ley 1712 de 2014 <i>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</i></p>	<p>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.</p>

Norma	Descripción
<p>Decreto Nacional 124 de 2016 <i>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”.</i></p>	<p>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.</p>
<p>Acuerdo Distrital 645 de 2016 del Concejo de Bogotá D.C. <i>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”</i></p>	<p>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.</p>
<p>Decreto Nacional 1499 de 2017 <i>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</i></p>	<p>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.</p>
<p>Decreto Distrital 118 de 2018 <i>Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital”, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”</i></p>	<p>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”.</p>

4. MARCO CONCEPTUAL

Cambio cultural: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos⁶.

Código de integridad / Código de ética: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad⁷.

Confianza Institucional: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa⁸.

Comportamiento: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura⁹.

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad¹⁰.

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

⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.

⁷ *Ibid.*

⁸ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.

¹⁰ Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005.

vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general¹¹.

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. **El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público,** así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población¹².

Gestión Ética/ Gestión de la Integridad: La gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros¹³.

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

¹¹ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor¹⁴.

Hábito y Costumbre: Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter social¹⁵.

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta¹⁶. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adhieren. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación¹⁷.

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

¹⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

¹⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.

¹⁶ DRAE (Diccionario de la Real Academia Española).

¹⁷ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

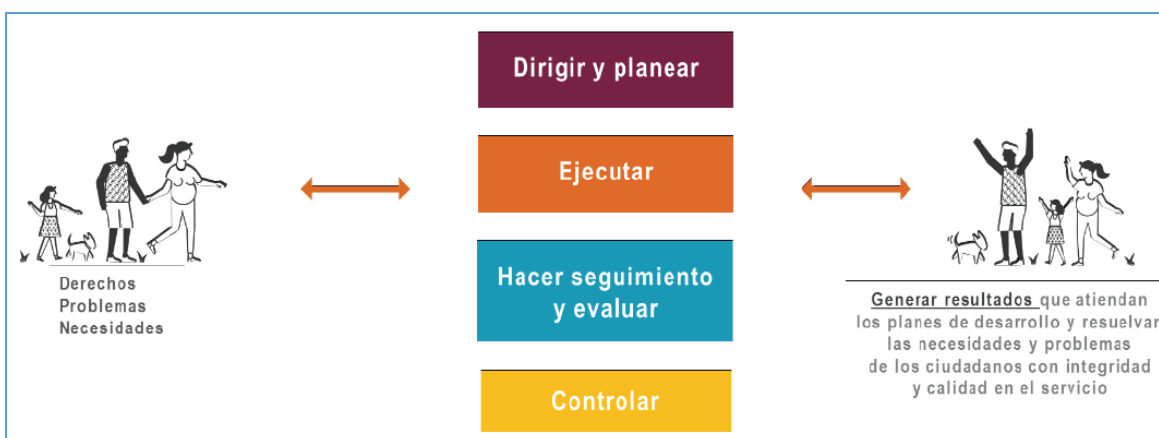
5. CÓDIGO DE ÉTICA/ CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

“Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal, ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución. Cualquiera que sea la forma de los códigos, en el fondo deben reunir dos requisitos: primero, potenciar o fomentar siempre los valores y actitudes positivas y, segundo, proporcionar un criterio sólido para poder adecuar la conducta de las personas al buen ejercicio de la función pública. De esta manera quien haya leído y asimilado un código conocerá lo que está bien y lo pondrá en práctica. Un código eficiente además de permitir identificar los vicios o antivalores sienta las bases o establece un procedimiento para evitarlos o erradicarlos”¹⁸.

El Código de Ética o Ideario Ético, ahora llamado Código de Integridad, según lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, en adelante MIPG-v2, establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público¹⁹.

El MIPG-v2 es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, **con integridad** y calidad del servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017²⁰ (resaltado fuera de texto).

Gráfico 1. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

¹⁸ Oscar bautista. Códigos de ética en la administración pública. 2015.

¹⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

²⁰ Ibíd.

El MIPG-v2 facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad²¹, y establece como uno de los principios **“Integridad y Confianza”**, definiéndolo como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos²².

El MIPG-v2 desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos²³.

El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de **“Integridad”**, cuyos objetivos se orientan a ***“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”***²⁴.

Así las cosas, el Código de Integridad del Servicio Público se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano del MIPG-v2.

5.1 Armonización entre el Ideario o Código de Ética y el Código de Integridad del Servicio Público

Como se mencionó en el capítulo de antecedentes, el Distrito Capital adoptó el Ideario Ético o Código de Ética, como referente “tipo” o “referente” de conducta, el cual consta de siete valores: probidad, servicio, respeto, trabajo en equipo, responsabilidad, solidaridad y equidad. Así mismo, para todo el territorio nacional mediante el MIPG-v2, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, el cual consta cinco valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

²¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

²² Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Gestión. MIPG Marco General. 2017

²³ *Ibíd.*

²⁴ *Ibíd.*

Surge entonces la inquietud sobre cuáles valores se deben aplicar como referentes de actuación en las entidades distritales teniendo en cuenta que, por un lado, a partir de la adopción del Ideario Ético Distrital, las entidades distritales en cumplimiento a lo estipulado en el MECI también adoptaron mediante resolución interna sus códigos de ética basados en los siete valores distritales; y por el otro lado, con la reciente expedición del Decreto Nacional 1499 de 2017 que adopto el MIPG-v2, del cual hace parte el Código de Integridad y que aplica a las todas las entidades distritales, nace la necesidad de su implementación al interior de las mismas.

Para dar respuesta a esta inquietud vale la pena resaltar que la Función Pública indicó en la introducción del Código de Integridad, que el optar por un código tipo o general de conducta para el servicio público colombiano *“no significa que no se encuentren en el país entidades y servidores que hayan trabajado de manera comprometida en la construcción del Código de Ética requerido por la normativa actual. Sin duda existen muchos ejemplos de entidades que han hecho esfuerzos valiosos por pensar, crear y socializar sus Códigos Éticos que no deben descartarse ni desecharse. Sin embargo, ante este panorama complejo nos planteamos la necesidad de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque pedagógico y preventivo”*²⁵ (resaltado fuera de texto).

Por otra parte, y con el reconocimiento anterior, en el documento “Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas del Código de Integridad” (del cual se ampliará información en el capítulo referente a las herramientas de apropiación de valores y principios de conducta), y en el entendido que el asimilar “nuevo código” implica un cambio más arraigado a un aspecto cultural, la Función Pública recomienda llevar a cabo proceso de armonización entre los antiguos códigos de ética y el actual código de integridad. Se resalta textualmente del documento en mención lo siguiente:

- *“Este paso es muy importante porque partimos de la base de que esto **no se trata de un “borrón y cuenta nueva”**. Si bien la construcción de un Código de integridad de tipo general para todos los servidores públicos enriquece a la institucionalidad pública del país porque nos pone a **trabajar sobre un referente compartido, entendemos que el trabajo que viene haciendo cada entidad con su Código de Ética es enormemente valioso**. Por esto hemos construido una **metodología de armonización** que permitirá, junto con el equipo de trabajo, **hallar los puntos de encuentro entre el Código de Ética de la entidad y el Código de Integridad y realizar una comparación entre el contenido de cada uno**”*²⁶ (resaltado fuera de texto).

²⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. 2017.

²⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas. Manual de Implementación. 2017

- *Esto permitirá encontrar cómo las particularidades de la entidad en efecto están enmarcadas en el Código de Integridad. (...) Lo que hemos aprendido trabajando con algunas entidades es que en la inmensa mayoría de los casos los Códigos de Ética son muy similares al Código de Integridad. Es usual que 3 o más de los valores del Código de Integridad ya hagan parte del Código de Ética anterior. Ahora bien, **no sólo se trata de observar si los valores son los mismos, lo más importante es revisar con cuidado cómo están definidos estos valores en cada uno de los códigos, y sobre todo, qué principios de acción están asociados a cada uno.** Es posible, por ejemplo, que un principio de acción que en el Código de Integridad esté bajo el valor de Diligencia se encuentre casi igual bajo el valor de Responsabilidad en el Código de Ética. (...) En dado caso de que existan elementos del Código de Ética que definitivamente no estén presentes en el Código de Integridad, es importante tener la tranquilidad de que **más adelante estos podrán ser incluidos** en una futura versión adaptada del Código de Integridad para la entidad”²⁷ (resaltado fuera de texto).*

Con base a lo anterior y utilizando la metodología propuesta por la Función Pública, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional adelantó el proceso de armonización entre el Ideario Ético Distrital y el Código de Integridad, encontrando que los valores con los que se ha forjado la cultura ética de las entidades distritales durante estos años, no difieren de los valores consignados en el Código de Integridad, sino por el contrario se fortalecen al encontrarse inmersos en ellos. Si bien sólo se conserva en denominación común el valor del “respeto”, los otros seis valores del ideario ético se asocian con los del código de integridad a través de los comportamientos o principios de acción definidos para cada uno de ellos, lo cual se puede observar en la matriz “canvas armonización de valores”, anexo 1.

A continuación, se presenta la equivalencia entre los valores del Código de Integridad del Servicio Público y el Ideario Ético Distrital resultante del proceso de armonización:

Tabla 2. Equivalencia valores Código de Integridad – Ideario Ético

Valores Código de Integridad	Valores - Ideario Ético
Honestidad	Probidad
Respeto	Respeto
Compromiso	Servicio
Justicia	Solidaridad
	Equidad
Diligencia	Responsabilidad
	Trabajo en equipo

²⁷ Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas. Manual de Implementación. 2017

Por otro lado, con los resultados de la armonización y como parte de un proceso de aprendizaje, la Secretaría General inició con la implementación del Código de Integridad en fase piloto en coordinación con la Función Pública.

Esta prueba piloto ha permitido a la Secretaría General como cabeza del sector Gestión Pública, generar conocimiento y bases para la implementación del código de integridad que sirven de guía para las demás entidades y organismos distritales. Es así como el actual lineamiento recoge y presenta los análisis realizados, las lecciones aprendidas y las orientaciones para su implementación, de manera articulada al MIPG-v2.

En la siguiente tabla se describe el proceso de implementación del Código de Integridad en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:

Tabla 3. Prueba Piloto – Implementación Código de Integridad en Secretaria General

FASES		ACTIVIDADES	METODOLOGÍA APLICADA
1	Contexto y capacitación de líderes internos (Gestores de Ética)	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación entre las Oficinas de Talento Humano, Planeación, Comunicaciones y las relacionadas con los temas de ética-integridad. - Contextualización sobre los antecedentes y objetivos de la implementación del código de integridad. - Co-creación del plan de acción para la implementación del código identificando otros planes, programas y proyectos involucrados con acciones de ética e integridad con el fin de articularlos. Este plan de trabajo incluye los insumos (actividades y estrategias que ya ha implementado la entidad en relación al código de ética), requerimientos necesarios para la implementación de las herramientas seleccionadas y planeación del evento de lanzamiento. - Sensibilización y Capacitación a los Gestores de Ética como multiplicadores y promotores de las prácticas de ética e integridad en la entidad, dentro de las que se destacan un seminario basado en la experiencia exitosa “DANTE” del Ministerio de Defensa y jornadas acompañadas de actividades lúdicas y dinámicas que llevaban a la reflexión. Lo anterior con la finalidad de empoderar a los Gestores de Ética como agentes de cambio y transformación de la cultura de integridad de la entidad. 	Socialización a través de la sensibilización, el entrenamiento continuo y la formación de los gestores como multiplicadores del código
2	Lanzamiento interno del Código de Integridad	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación del evento para el lanzamiento interno del Código de Integridad, el cual se denominó “Acompáñanos a la Montaña” - Diseño y puesta en marcha de una campaña de expectativa. - Desarrollo del evento “Acompañamos a la Montaña”, el cual contó con la participación del Dr. Fernando Segura, Director de Participación, Transparencia y 	Socialización a través del uso de campañas comunicacionales masivas y emocionales

	FASES	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA APLICADA
		<p>Servicio al Ciudadano de la Función Pública, quien presentó el Código de Integridad, sus valores y principios, y el proceso de construcción del mismo; Nelson Cardona, deportista colombiano, quien realizó una conferencia emotiva sobre las experiencias vividas en su carrera como montañista, dando a conocer logros, dificultades y superaciones que sirven como ejemplo para el rol que desempeñamos como servidores públicos y nuestro compromiso con la sociedad; acto seguido y como cierre del evento, el Dr. Raúl Buitrago, Secretario General, entrega como acto simbólico la bandera de Bogotá a su equipo directivo, quienes a su vez la entregan a los servidores de la entidad, demostrando así el compromiso frente a la integridad y la transparencia.</p>	
3	<p>Utilización de herramientas para la socialización y apropiación del código</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación y revisión de herramientas para la apropiación de valores y comportamientos (principios de acción), dentro de las que se encontraron “el Recetario de la Integridad” o caja de herramientas desarrollado por la Función Pública; y “la Ruta de Integridad para Servidores Públicos” desarrollada por la Secretaria de la Transparencia de la Presidencia de la República. - Diseño y desarrollo de herramientas e instrumentos propios de la Secretaria General para la apropiación de los valores, como lo es “Valores de la Casa”, la cual se desarrolla mediante diversas piezas gráficas, y un test virtual que permite reconocer los comportamientos y el valor con el que se más se identifica el servidor. - Aplicación de actividades de acuerdo con las particularidades de la Secretaria General y el objetivo previsto, algunas fueron de divulgación y otras de sensibilización y apropiación. - Divulgación de piezas comunicaciones que apoyan la difusión e interiorización del Código de Integridad. - Diseño y puesta en marcha del diplomado virtual “Integridad, Transparencia y Buen Gobierno”, el cual incluyó en el módulo 1 “Ética e Integridad de lo Público”, el desarrollo conceptual del Código de Integridad y el proceso de armonización de valores frente al Ideario Ético. 	<p>La definida para cada tipo de actividad.</p>
4	<p>Recopilación y análisis de resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sistematización del proceso (implementación, seguimiento, retroalimentación, ajustes, enseñanzas, experiencias positivas, negativas, etc.) - Elaboración de un Informe final (en formato transmedia, es decir no solo un documento sino una recapitulación audiovisual y gráfica del proceso) . 	<p>Análisis y documentación del proceso de implementación.</p>

5.2 Adopción y/o formalización del Código de Integridad del Servicio Público

Una vez realizado el proceso de armonización entre el Ideario Ético Distrital y el Código de Integridad surge una nueva inquietud con respecto a la adopción y/o formalización del código y sus valores que permita la aceptación y el reconocimiento por parte de los servidores públicos del Distrito.

Para atender esta inquietud se deben tener presentes las siguientes consideraciones:

- Las entidades y organismos distritales adoptaron por acto administrativo (resolución interna) el Código de Ética basado en los valores distritales, dando cumplimiento al Modelo Estándar de Control Interno 2005 y su posterior actualización 2014. Estos actos administrativos aún se encuentran vigentes en la mayoría de ellas.
- El Artículo 10. Del Acuerdo Distrital 244 de 2006 *Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital*, establece que *los principios y valores éticos adoptados por el Distrito mediante el presente acuerdo, serán actualizados de forma participativa en períodos no inferiores a dos (2) años.*
- El Artículo 14. Priorización de principios y valores Distritales del Capítulo III Actualización de Principios y Valores Distritales del Decreto Distrital 489 de 2009 *Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*, establece que *los principios y valores éticos adoptados por el Distrito Capital mediante el Acuerdo 244 de 2006, que se encuentran plasmados en el Ideario Ético del Distrito Capital, serán actualizados de forma participativa en períodos no inferiores a dos (2) años.* Asimismo, menciona que, *esta actualización será un proceso participativo conducente a la priorización de un conjunto de principios y valores que brinden a la administración distrital y a sus entidades y organismos un referente ético y un marco general para el diseño y aplicación de políticas de fortalecimiento institucional, sin perjuicio de los demás principios y valores que rigen la función pública en el Estado Social de Derecho.*
- De igual forma, el Artículo 15 del Decreto Distrital 489 de 2009 referido en el ítem anterior, establece los criterios para diseñar el procedimiento de actualización de los principios y valores Distritales, el cual debe basarse en la participación, la reflexión y la deliberación.
- La creación del Código de Integridad se logró a través de un proceso de participación en donde más de 25,000 servidores públicos y ciudadanos votaron en buzones y plataformas web, para así ayudar en la identificación de los cinco valores más importantes del servicio público²⁸. El proceso de creación participativa se llevó

²⁸ Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. Documento preliminar (versión en borrador). 2017.

en dos fases, una votación en urnas para lista larga de valores, y una votación nacional sobre lista corta de valores que finalizó con la consolidación de los 5 valores y sus principios de acción.

- El Manual Operativo del MIPG-v2, en la dimensión del Talento Humano, establece que *“el Código de Integridad elaborado por la Función Pública constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana. La adopción del Código debe contemplar el siguiente aspecto²⁹:*
 - ✓ *Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales”*
- Así mismo, el MIPG-V2, en la dimensión de Control Interno, en el componente “Ambiente de Control”, establece que *“para determinar si se cuenta con un adecuado y efectivo ambiente de control, es indispensable que³⁰:*
 - ✓ *La entidad demuestre el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público.”*

Así las cosas y teniendo en cuenta que conforme al Decreto Nacional 1499 de 2017 y el Manual Operativo del MIPG-v2, los “Valores del Servicio Público – Código de Integridad”, deben hacer parte del engranaje de las entidades de la Rama Ejecutiva, las entidades y organismos distritales adoptarán mediante un acto administrativo el Código de Integridad con los 5 valores y sus principios de acción, lo cual facilitará a los servidores públicos del distrito identificarse con dichos valores y hacerlos propios, así como promover el compromiso por parte de la Alta Dirección.

Es de resaltar que según los requisitos del Manual Operativo del MIPG-v2, cada entidad podrá adicionar principios de acción a los 5 valores definidos en el Código de Integridad, honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia, e incluir hasta 2 valores adicionales, los cuáles serán definidos siguiendo los criterios de participación, reflexión y deliberación, descritos en los artículos 14 y 15 del Decreto Distrital 489 de 2009, o de validación para aquellos que son reconocidos por los servidores de la entidad y hacen parte de las particularidades y cultura organizacional de la misma.

El proceso de adopción del Código de Integridad debe llevar al servidor público a comprender que no se trata de olvidar los referentes éticos y los valores que por tanto tiempo los identificaron, sino por el contrario a reconocer que éstos complementan y se

²⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

³⁰ *Ibíd.*

encuentran inmersos en los nuevos valores definidos para el estado colombiano, es decir, a la comprensión del proceso de armonización descrito anteriormente.

De igual forma, una vez realizada la adopción del Código de Integridad, la entidad deberá actualizar la plataforma estratégica con la actualización de los valores y realizar la debida socialización y/o divulgación.

5.3 Gestores de Integridad

Con la expedición del Acuerdo Distrital 244 en el año 2006 nacen para el Distrito Capital los Gestores de Ética, como los dinamizadores del proceso de gestión ética (artículo 8).

De esta forma, El Decreto Distrital 489 en el año 2009 otorgó la importante misión a los Gestores de Ética (en delante de integridad) de liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura ética y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital. Posteriormente, mediante el artículo 4 del Decreto 118 de 2018, se incluye que, para el desarrollo de esta misión los Gestores de Integridad contarán con el apoyo de las oficinas de Talento Humano o quien haga sus veces.

Así mismo, estas normativas distritales confieren a los Gestores una serie responsabilidades, las cuales se aprecian a continuación:

Tabla 4. Responsabilidades Gestores de Ética /de Integridad

RESPONSABILIDADES DE LOS GESTORES DE ÉTICA/ DE INTEGRIDAD	
Acuerdo Distrital 244 de 2006 Artículo 9	Decreto Distrital 118 de 2018 Artículo 4. (modifica capítulo II del Decreto 489)
- Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de acción para la gestión ética en su respectiva entidad.	- Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en su respectiva entidad.
- Identificar promotores de prácticas éticas en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.	- Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá o por la entidad.	- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. o por la entidad.
- Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de valores y de gestión ética en sus entidades.	- Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en

RESPONSABILIDADES DE LOS GESTORES DE ÉTICA/ DE INTEGRIDAD	
Acuerdo Distrital 244 de 2066 Artículo 9	Decreto Distrital 118 de 2018 Artículo 4. (modifica capítulo II del Decreto 489)
<ul style="list-style-type: none"> - Formar parte activa de la Red de Gestores de Ética, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad distrital, más allá de las particularidades de cada entidad. - Promover la apropiación y aplicación del Ideario Ético del Distrito en su respectiva entidad. - Mediar en situaciones de conflicto o dilemas éticos para generar procesos reflexivos y orientar la toma de decisiones. 	<p>sus entidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad distrital, más allá de las particularidades de cada entidad. - Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad en su respectiva entidad. - Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del Distrito. - Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permiten fortalecer la Gestión de Integridad. - Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellos reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

Desde la expedición de estas normativas y a medida que se ha venido consolidando la cultura ética, de integridad y buen servicio en la Administración Distrital, también se ha consolidado y reconocido al grupo de los Gestores como los garantes del fortalecimiento de esa cultura al interior de cada una de las entidades y organismo distritales.

Los Gestores de Integridad son servidores públicos con actitud de servicio, cuentan con el reconocimiento de sus compañeros como personas responsables, con un alto compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital, tienen capacidades de liderazgo, comunicativas y organizativas, les interesa el tema de la ética y la integridad, gozan de buenas relaciones interpersonales y tienen la disposición para capacitarse y fortalecer sus habilidades y competencias.

Es de resaltar el compromiso y sentido de pertenencia de los Servidores Públicos que de manera voluntaria aceptan esta gran responsabilidad y ponen su empeño en la

construcción de ésta cultura de integridad que a la vez permite el enaltecimiento del servicio público.

Dicho esto, y sumado a la importancia que representan los Gestores de Integridad en el fortalecimiento de la cultura ética y de integridad del Distrito Capital y a los nuevos retos que demandan la implementación de la Política de Integridad y el Código de Integridad, que hacen parte del MIPG-v2, se aclara lo siguiente:

- Las entidades y organismos distritales seguirán contando con los gestores de ética, en adelante “GESTORES DE INTEGRIDAD”, quienes conservarán las responsabilidades asignadas en el Acuerdo Distrital 244 de 2006 y en el Decreto Distrital 118 de 2018.
- La conformación del equipo de Gestores de Integridad se realizará conforme a lo estipulado en el artículo 4 del Decreto Distrital 118 de 2018, el cual modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009. Su reconocimiento oficial se realizará mediante acto administrativo expedido por la más alta autoridad de la entidad correspondiente.
- Le corresponde a las Oficinas de Talento Humano o quien haga sus veces apoyar el desarrollo de la misión de los gestores de integridad.
- En cuanto a la formación y capacitación de los Gestores de Integridad del Distrito Capital, seguirá a cargo de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., según lo estipulado en el Artículo 4 del Decreto Distrital 118 de 2018.

6. PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD (PGI)

“Buscar la interiorización de los valores éticos en todo servidor público. El principal reto que afronta la ética pública no es sólo el establecimiento de los valores sino su interiorización en las personas. Es decir, sabemos cuáles son los valores éticos deseables, pero lo que no sabemos es cómo plasmar el deber ser en la práctica diaria, cómo erradicar los vicios. El reto es encontrar la forma de concienciar al servidor público sobre la importancia de mejorar su actitud por el bien de la comunidad. ¿Cómo lograr que las cualidades éticas florezcan en la vida de los representantes, sobre todo de aquellos que han vivido siempre sin principios y valores éticos? Una manera para que exista un cambio de actitud efectivo consiste en que cada individuo interiorice, de manera consciente y profunda, cada uno de los principios éticos, de lo contrario el simple discurso sobre los valores no producirá los resultados esperados”³¹.

Con el desarrollo de los capítulos anteriores ha quedado claro que las entidades y organismos distritales deben adoptar e implementar el Código de Integridad que consta de 5 valores, que estos valores no contradicen los 7 valores del Ideario Ético Distrital sino por el contrario los contiene, que con la implementación del código de integridad se desarrolla la política de integridad de la dimensión del talento humano de que trata el MIPG-v2, y que los gestores de ética, ahora gestores de integridad, juegan un papel importante en el desarrollo de la cultura de integridad del Distrito Capital.

Sin embargo, el Código de Integridad por sí solo no es suficiente para convertirse en un instrumento de promoción de una cultura de integridad que sirva de guía de comportamiento para los servidores públicos y de tal manera sea un elemento fuerte de prevención de la corrupción y situaciones de ilegalidad. Por eso, las recomendaciones generales en esta materia indican que es necesario crear un sistema de socialización, apropiación e interiorización de este tipo de códigos. **“Se trata entonces de consolidar una estructura pedagógica que pueda implementarse a la vez que se socializa el nuevo código con el fin de asegurar que éste no se quede “guardado en el cajón”, sino que sea verdaderamente conocido y vivido por los servidores”³².**

Por lo anterior, el Código de Integridad inicia con una verdad poderosa: *para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y*

³¹ Oscar Bautista. Necesidad de una Ética Pública. 2009.

³² Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. Documento preliminar (versión en borrador). 2017.

las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, **para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos**³³ (resaltado fuera de texto).

Otra consideración que debe tenerse en cuenta es que las acciones que se desarrollen para la apropiación del código de integridad y la construcción de una cultura de integridad son de suma importancia e inciden en el fortalecimiento de la estrategia de lucha contra la corrupción de la entidad y organismo distrital. Bajo esta premisa la Secretaria de la Transparencia de la Presidencia de la República, en la guía “Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2” menciona que:

“Las entidades deberán contemplar iniciativas que permitan fortalecer su estrategia de lucha contra la corrupción. En este sentido, se extiende una invitación a las entidades del orden nacional, departamental y municipal, para que incorporen dentro de su ejercicio de planeación, estrategias encaminadas a fomentar la integridad, la participación ciudadana, brindar transparencia y eficiencia en el uso de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y de talento humano, con el fin de visibilizar el accionar de la administración pública”³⁴.

Y sugiere que como componente adicional se incluya al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano el Código de Ética, ahora llamado Código de Integridad:

“Es importante la promoción de acuerdos, compromisos y protocolos éticos, que sirvan para establecer parámetros de comportamiento en la actuación de los servidores públicos”³⁵.

Ahora bien, de acuerdo al MIPG-v2, la adopción y apropiación del Código de integridad también debe contemplar los siguientes aspectos³⁶:

- ✓ *Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana*

³³ Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. 2017.

³⁴ Secretaria de la Transparencia. Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2. 2015.

³⁵ *Ibíd.*

³⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

- ✓ Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad
- ✓ Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones
- ✓ Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento

Con base en estos requisitos, y con el fin de establecer una estrategia de apropiación de los principios y valores, las entidades y organismos distritales formularán y desarrollarán un Plan de Gestión de la Integridad.

Adicionalmente, y siguiendo la recomendación de la Secretaría de la Transparencia de la Presidencia de la República, el artículo 2 del Decreto Distrital 118 de 2018 estableció que el Plan de Gestión de la Integridad se incluirá en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la entidad u organismo, como componente adicional que contribuya a combatir y prevenir la corrupción y a consolidar un gobierno legítimo y transparente.

6.1 Formulación del Plan de Gestión de la Integridad

“El Código en sí mismo no es suficiente para convertirse en una guía pedagógica realmente aplicable que podamos apropiar e internalizar. El Código requiere una base que consiga llevarlo del papel a la acción, una herramienta de implementación que permita que ustedes, los equipos de Gestión Humana y sus aliados dentro de las entidades consigan proporcionar a los servidores una experiencia que les permita vivir el Código. Solo así lograremos generar reflexiones y cambios de comportamiento basados en el reconocimiento que cada servidor haga de la importancia de su rol en la sociedad desde el servicio público³⁷.”

Para iniciar con la formulación del Plan de Gestión de la Integridad se hace necesario comprender el propósito y los beneficios esperados del desarrollo de este instrumento. Para ello se toman como referentes tres interrogantes; ¿por qué tener un plan?, ¿cómo elaborar el plan?, y ¿quiénes son los responsables del plan?

³⁷ Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas-Manual de Implementación. 2017.

¿Por qué tener un plan de gestión de la integridad?

Las entidades y organismos distritales elaborarán un plan de gestión de la integridad porque:

- Permite establecer y materializar la estrategia de implementación y apropiación del Código de Integridad, de sus valores y principios de acción, mediante el desarrollo de procesos pedagógicos e innovadores.
- Manifiesta el compromiso y liderazgo del equipo directivo en la consolidación de la cultura de integridad de la entidad.
- Permite implementar la política de integridad de que trata el MIPG-V2 y cumplir los requisitos de evaluación de esta temática.
- Permite realizar seguimiento y evaluación al proceso de implementación del Código de Integridad que exige el MIPG-v2.
- Permite la articulación con otras herramientas de gestión como lo son el plan estratégico, planes de acción, plan anticorrupción y de atención al ciudadano y los sistemas de gestión y control de que trata el MIPG-v2.
- Permite apoyar, visibilizar y empoderar a los gestores de integridad como promotores y garantes de la cultura de integridad.
- Fortalece la lucha contra la corrupción, el sentido y cuidado de lo público, y el rechazo social por los comportamientos indebidos que contravengan la gestión de los recursos públicos.
- Genera trazabilidad, gestión del conocimiento y mejorar las estrategias implementadas.
- Permite desarrollar acciones de implementación de la Política Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, relacionadas con el objetivo de integridad.
- Permite fortalecer las variables sobre gestión ética evaluadas en el índice de Transparencia de Bogotá (ITB).
- Permite acoger en el territorio las recomendaciones de la OCDE.

¿Cómo elaborar el plan de gestión de la integridad?

Para la elaboración del plan de gestión de la integridad las entidades desarrollaran las siguientes fases/etapas:

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

A continuación, se presenta el desarrollo de cada fase/etapa y el formato propuesto para la elaboración del plan de gestión de la integridad (Anexo 2):

Alistamiento

Para la elaboración del plan de gestión de la integridad cada entidad necesariamente deberá iniciar un proceso de alistamiento institucional para que la implementación del Código de Integridad se haga real y tenga un verdadero impacto sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores y el clima organizacional en general.³⁸

En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que son necesarias para iniciar el proceso de implementación del código de integridad, dentro de las cuales se destacan:

- Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave. Es importante reconocer quiénes y cuántos Gestores de Integridad tiene la entidad. Si se requiere, se debe realizar convocatoria y actualización del equipo de Gestores de Integridad de acuerdo a lo estipulado en artículo 4 del Decreto Distrital 118 de 2018.
- Preparación del equipo de Gestores de Integridad, mediante sesiones de trabajo para revisar el código de integridad, los valores adoptados por la entidad, la normatividad aplicable, el material existente como guías y herramientas pedagógicas e identificar demás planes y programas que desarrolla la identidad y que se articulan con el plan de gestión de la integridad.

Armonización

Como se explicó en capítulo 5, el asimilar “un nuevo código”, como lo es el Código de Integridad, implica un cambio más arraigado a un aspecto cultural, por tanto, se debe realizar un proceso de armonización entre el código de ética que la entidad haya adoptado y el actual código de integridad.

Para realizar el proceso de armonización se podrá utilizar el formato “canvas armonización valores” desarrollado por la Función Pública e incluido en el “recetario de integridad – caja de herramientas”, del cual se ampliará información en el capítulo siguiente, así como revisar el resultado del proceso de armonización adelantado entre el ideario ético distrital y el código de integridad, ver anexo 1.

³⁸ Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas-Manual de Implementación. 2017.

En esta etapa/fase las entidades identificarán las actividades que permitan la armonización y/o actualización de los valores y principios de acción, dentro de las cuales se destacan:

- Revisión de valores. Esta revisión consiste en *hallar los puntos de encuentro entre el Código de Ética de la entidad y el Código de Integridad y realizar una comparación entre el contenido de cada uno, no sólo se trata de observar si los valores son los mismos, lo más importante es revisar con cuidado cómo están definidos estos valores en cada uno de los códigos, y sobre todo, qué principios de acción están asociados a cada uno*³⁹.
- Definición de máximo dos valores adicionales. De acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG-v2, cada entidad podrá incluir hasta 2 valores adicionales, los cuáles serán definidos siguiendo criterios de participación, reflexión y deliberación, descritos en los artículos 14 y 15 del Decreto Distrital 489 de 2009, o de validación para aquellos que son reconocidos por los servidores de la entidad y hacen parte de las particularidades y cultura organizacional de la misma.
- Definición de principios de acción. De acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG-v2, cada entidad podrá adicionar principios de acción (“lo que hago” y “lo que no hago”) a los 5 valores definidos en el Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia)
- Adopción del Código de Integridad. Una vez realizado el proceso de armonización y definición de valores y principios de acción adicionales, la entidad realizará las acciones necesarias para la adopción del Código de Integridad mediante acto administrativo.
- Socialización. La entidad realizará acciones de socialización y divulgación del Código de Integridad, que permita comprender que no se trata de olvidar los valores éticos que se tenían adoptados, sino por el contrario a reconocer que éstos complementan y se encuentran inmersos en los nuevos valores definidos para el Código de Integridad.

Diagnóstico

Es fundamental llevar a cabo un diagnóstico sencillo en la entidad que permita medir los resultados de la implementación. Es imprescindible tener una línea base sobre la cual se pueda realizar comparaciones en el futuro para observar si lo que se trabajó con el equipo durante el tiempo de implementación cumplió su objetivo, así como para

³⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas-Manual de Implementación. 2017.

analizar qué cambios se dieron en las percepciones de los servidores y en qué medida se puede hablar de un cambio cultural en la entidad⁴⁰.

Para realizar el diagnóstico se podrá utilizar las actividades “dictaminando” y “test de percepción de integridad” desarrollado por la Función Pública e incluido en el “recetario de integridad – caja de herramientas” o se podrá diseñar una actividad propia que permita recoger y analizar la información de su interés para el diagnóstico.

En esta etapa/fase las entidades identificarán las actividades para desarrollar el diagnóstico dentro de las cuales se destacan:

- Definición de la información que se desea recolectar y analizar. Es importante incluir en el diagnóstico un balance acerca de las estrategias y actividades desarrolladas en vigencias anteriores.
- Definición del instrumento, herramienta y actividad a desarrollar. Revisar herramientas, instrumentos y actividades desarrolladas para este tipo de diagnóstico. Se recomienda tener como referente las diseñadas por la Función Pública, que podrán ser ajustadas de acuerdo a las necesidades de la entidad.
- Aplicación o desarrollo del instrumento, herramienta o actividad. Análisis de datos y documentación del diagnóstico.
- Definición de prioridades. Una vez realizado el diagnóstico, junto con el equipo de trabajo podrán definir prioridades. Por ejemplo, es posible que hayan recogido muchas percepciones que indiquen que los servidores no son lo suficientemente respetuosos con sus compañeros y con los ciudadanos, de manera que las herramientas se podrían desarrollar con un enfoque un poco más fuerte en el valor de respeto que en el de los demás valores. Todas estas decisiones son de total autonomía de cada entidad, y especialmente del grupo de trabajo que conoce a sus servidores y las particularidades cotidianas de la entidad⁴¹.

Implementación

En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que permitan la implementación y apropiación de la política y código de integridad por parte de los servidores públicos y contratistas.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas-Manual de Implementación. 2017.

La Función Pública plantea desarrollar acciones de acuerdo al modelo de las 4 E's del instituto DEGRA de Inglaterra, que contempla actividades para capacitar o de activación, estimular o fomentar, comprometer y ejemplificar.

Para ello, se podrán consultar y utilizar las herramientas y actividades incluidas en el “recetario de integridad – caja de herramientas” y “rutas de la integridad – servidores públicos” descritas en el capítulo siguiente.

Seguimiento y evaluación

En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que permitan realizar la evaluación y seguimiento al desarrollo de las actividades incluidas en el plan de gestión de la integridad, y observar y analizar el nivel de apropiación de integridad en la entidad frente a la medición resultante en la fase/etapa del diagnóstico inicial (línea base).

A continuación, se presenta el formato propuesto (Anexo 2) para el plan de gestión de la integridad:

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO						
COMPONENTE ADICIONAL: PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD						
Entidad						
Vigencia						
Fecha de publicación:						
Objetivo:						
SUBCOMPONENTE / ETAPA / FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN		
				Inicio dd/mm/aa	Fin dd/mm/aa	
Alistamiento	1					
	2					
	3					
Armonización	1					
	2					
	3					
Diagnóstico	1					
	2					
	3					
Implementación	1					
	2					
	3					
Seguimiento y Evaluación	1					
	2					
	3					

¿Quiénes son los responsables del plan de gestión de la integridad?

Los responsables de la elaboración, ejecución, evaluación y seguimiento del plan de gestión de la integridad son:

- Representante legal y nivel directivo: El MIPG-v2 establece que para la implementación del Código de Integridad se debe contar con el liderazgo del equipo directivo. De la misma forma que con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, le corresponde al Representante Legal y a la Alta Dirección, hacer que el Plan de Gestión de la Integridad sea un instrumento de gestión, darle contenido estratégico y articularlo con la gestión y los objetivos de la entidad, ejecutarlo y generar los lineamientos para su promoción y divulgación al interior y al exterior de la entidad, así como el seguimiento a las acciones planteadas⁴².
- Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces: deberán liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad, y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan con el apoyo de las/los Gestores/as de Integridad (art.4 del Decreto 118 de 2018). Asimismo, el MIPG-v2 establece que para la implementación del Código de Integridad se debe contar con la coordinación de las “áreas de gestión humana”.
- Gestores de Integridad: ejercen las responsabilidades asignadas por el Acuerdo Distrital 244 de 2006 y el Decreto Distrital 118 de 2018.
- Servidores y Contratistas de la entidad: propender activamente en la construcción de la cultura de integridad de la entidad, mediante la apropiación de los principios y valores del código de integridad y la participación activa en las actividades previstas en el plan.

Al incluir el plan de gestión de la integridad como iniciativa adicional al plan anticorrupción y de atención al ciudadano corresponde las Oficinas de Planeación y de Control Interno:

- Oficina de Planeación o quien haga sus veces: Liderar todo el proceso de construcción y consolidación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, quien coordinará con los responsables de los componentes su elaboración⁴³.

⁴² Secretaría de la Transparencia. Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2. 2015.

⁴³ *Ibíd.*

- Oficina de Control Interno o quien haga sus veces: Adelantar la verificación de la elaboración y de la publicación del Plan. Le concierne así mismo a la Oficina de Control Interno efectuar el seguimiento y el control a la implementación y a los avances de las actividades consignadas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano⁴⁴.

7. HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA

Como se mencionó en capítulos anteriores, existen herramientas pedagógicas orientadas al cambio comportamental que permiten la reflexión y apropiación de valores y principios de acción (comportamientos), y el fortalecimiento del sentido y cuidado de lo público.

Estas herramientas se encuentran disponibles para ser utilizadas por las entidades para facilitar el proceso de implementación del Código de Integridad y se describen a continuación:

7.1. Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas

El Departamento Administrativo de la Función Pública para facilitar la implementación del Código de Integridad desarrolló el “Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas” y la describe como:

“Esta caja de herramientas es una guía práctica de implementación del Código que permitirá darle vida a estos valores. Contiene una serie de actividades y estrategias que proponemos para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de las entidades. Más allá de las actividades en particular, la caja se constituye en una propuesta de una nueva manera de hacer las cosas, de pensarnos la ética pública, de poner al servidor en el centro de estos asuntos y de buscar, a través de juegos, retos, intervenciones y reflexiones que impacten en lo cotidiano, identificar buenas prácticas para enaltecer, compartir y aprender de ellas, y ajustar hábitos negativos en nuestra labor como servidores. La caja, entonces, es una herramienta de cambio cultural a través de la cual construiremos entidades más eficientes que logren cumplir sus compromisos con los ciudadanos, lo cual repercutirá en mayor confianza de la ciudadanía hacia las entidades⁴⁵.”

⁴⁴ Secretaría de la Transparencia. Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2. 2015.

⁴⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad –Caja de Herramientas. 2017.

Se basa en el Modelo “4Es”, llamado así por las iniciales de sus cuatro componentes (Enable, Encourage, Engage, Exemplify). En esta caja se encontrarán actividades orientadas a capacitar, estimular, comprometer y ejemplarizar. Cada actividad se describe de manera detallada, y consta de una explicación sobre de qué se trata la actividad, cuál es su objetivo, qué insumos se necesitan tanto en materiales como en personas que lideren la actividad o estrategia, y cuál es el paso a paso a seguir para ejecutarla⁴⁶.

Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente link:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

Gráfica 2. Valores del Servicio Público.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

7.2. Rutas de Integridad – Servidores Públicos

La Secretaria de la Transparencia de la Presidencia de la Republica desarrolló una herramienta pedagógica llamada “Rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público” descritas como:

“Las rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y sentido de lo público están compuestas por cinco recorridos que se desarrollan mediante talleres y

⁴⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad –Caja de Herramientas. 2017.

actividades que promueven el encuentro, la conversación, la reflexión y la participación de quienes recorran dichas rutas. El punto de partida de las Rutas son las experiencias y los saberes previos de los viajeros.

Su objetivo es ofrecer, a los caminantes de la Ruta, una experiencia pedagógica que pase de la acción individual a la colectiva, desarrollando un acercamiento informativo, reflexivo y propositivo a los valores de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público, en la perspectiva de la construcción de paz⁴⁷”

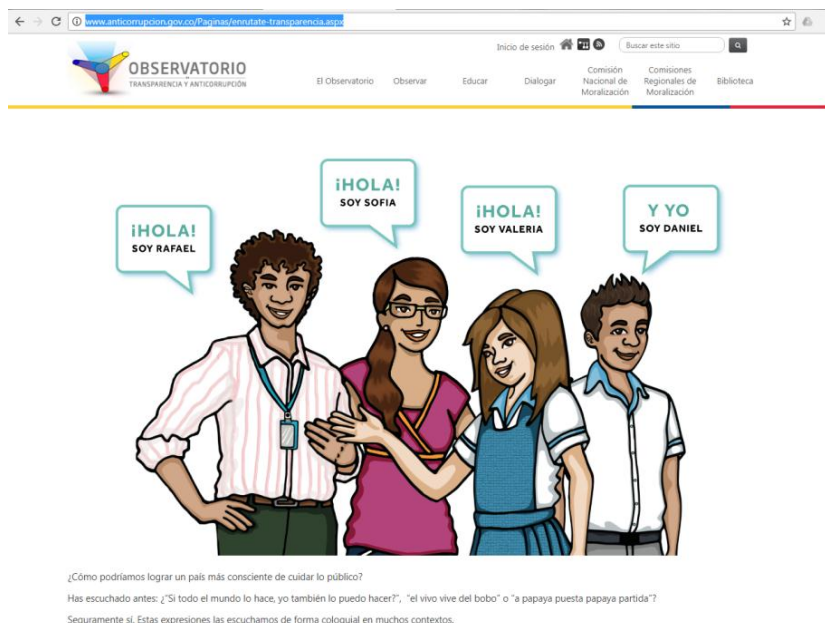
Estas rutas se encuentran dirigidas a tres poblaciones, estudiantes de colegio (grados 8°,9°,10°, 11° y su comunidad educativa), comunidad universitaria y servidores públicos. Esta última corresponde a la de nuestro interés.

De esta forma, se pretende generar espacios de reflexión individual y colectiva sobre las situaciones cotidianas de una entidad y reflexionar sobre el rol del servidor público y la forma de actuar frente a dichas situaciones, con el propósito de poner sobre la mesa elementos de posible conflicto, analizar las diferentes opciones de actuación e interiorizar conductas acordes con los principios del servicio público.

Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente link:

<http://www.anticorruccion.gov.co/Paginas/enrutate-transparencia.aspx>

Gráfica 3. Rutas de Integridad.



Fuente: Secretaría de la Transparencia de la Presidencia de la República

⁴⁷ Secretaría de la Transparencia. Folleto Rutas para la promoción de la cultura de integridad, transparencia y cuidado de lo público. 2017

BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas-Manual de Implementación. 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. Documento preliminar (versión en borrador). 2017

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad –Caja de Herramientas. 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Gestión. MIPG Marco General. 2017

DRAE (Diccionario de la Real Academia Española).

Oscar bautista. Códigos de ética en la administración pública. 2015.

Oscar Bautista. Necesidad de una Ética Pública. 2009.

Secretaria de la Transparencia. Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2. 2015.

Secretaria de la Transparencia. Folleto Rutas para la promoción de la cultura de integridad, transparencia y cuidado de lo público. 2017

USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.