

**RESOLUCIÓN No. 080**

*"Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones"*

**LA GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el artículo 12 del Acuerdo Distrital N° 643 de 2016 y en el numeral I del artículo 1° del Acuerdo 004 de 2016 de la Junta Directiva de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., y,

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Acuerdo 244 de 2006 del Concejo de Bogotá estableció el Ideario Ético Distrital, el cual definió los principales valores que debían guiar la actuación de las servidoras y servidores públicos del Distrito.

Que el artículo 5° del mencionado Acuerdo establece:

*"La responsabilidad de la aplicación, seguimiento y desarrollo práctico de los principios y valores éticos, será responsabilidad de todas las servidoras y servidores públicos distritales y en general de todo el personal vinculado a las entidades distritales, quienes tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los diferentes gestores de ética, grupos de apoyo y del comité que el Gobierno Distrital establezca para el efecto, el cual será liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá"*

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 *"por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país"*, creó el Sistema de Gestión e integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, como un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

Que el Decreto Nacional 1499 de 2017 *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*, definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, 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 en el servicio, y dentro de su ámbito de aplicación quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Que el Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, en el numeral *"1.2.2 Política de Integridad"* de la dimensión del Talento Humano, señaló que era evidente *"la necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un "código general" o "código tipo" que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos y, sobre*

**RESOLUCIÓN No. 080**

*"Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones"*

*el Código de Integridad elaborado por Función Pública se señaló que "constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana".*

Que para la creación del Código de Integridad del Servicio Público se realizó un proceso de creación participativa en dos fases: una votación en urnas para lista larga de valores y una votación nacional sobre una lista corta de valores, en las cuales se contó con la participación de más de 25,000 servidores públicos y ciudadanos, quienes votaron para identificar los valores más importantes del servicio público y como resultado se consolidaron cinco (5) valores y sus principios de acción.

Que, teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un "Código General" o "Código Tipo" que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando cinco (5) valores así:

***"Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.***

***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.***

***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.***

***Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.***

***Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación".***

Que a la expedición del Código de Integridad del Servicio Público lo acompañó una Caja de Herramientas para acciones de cambio, en el que se instó a las entidades públicas a implementar el Código y se indicaron una serie de estrategias para hacerlo.

Que se mencionó en la introducción del Código de Integridad, que *"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".*

RESOLUCIÓN No. **080**

*"Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones"*

Que en el documento *"Recetario para la Integridad — Caja de Herramientas del Código de Integridad"* se precisó sobre la realización de un proceso de armonización entre los antiguos códigos de ética y el actual código de integridad, resaltando que *"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 te permitirá, junto con tu equipo de trabajo, hallar los puntos de encuentro entre el Código de Ética de tu entidad y el Código de Integridad y realizar una comparación entre el contenido de cada uno."*

Que la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, realizó el proceso de armonización entre el Ideario Ético Distrital y el Código de Integridad del Servicio Público y encontró 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 solo 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, como se aprecia a continuación:

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

Que conforme al Decreto Nacional 1499 de 2017 y al Manual Operativo de Gestión MIPG, los "Valores del Servicio Público — Código de Integridad", deben hacer parte del engranaje de todas las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de este en el componente de Política de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de cada entidad.

Que mediante Resolución 115 de 2016, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., adoptó el Código de Ética, el cual se encuentra alineado a los principios y valores definidos en el Ideario Ético Distrital.

Que mediante Decreto 118 de 2018 el Alcalde Mayor de Bogotá D.C., en cumplimiento del Decreto Nacional 1499 de 2017, adoptó el Código de Integridad del Servidor Público para todas las entidades del Distrito Capital, y modificó el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, sobre los Gestores de Integridad.

Que en el artículo quinto de ibídem, se establece un plazo de transición de seis (6) meses, a partir de su expedición, para que todas las entidades y organismos distritales den cumplimiento a las disposiciones allí establecidas.

## RESOLUCIÓN No. 080

*"Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones"*

Que en mérito de lo anterior,

### RESUELVE:

**ARTÍCULO 1:** Adóptese para la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., el Código de Integridad del Servicio Público, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y adoptado por el Alcalde Mayor de Bogotá, mediante Decreto 118 de 2018.

El Código de Integridad del Servicio Público establece los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de los cuales determina una línea de acción cotidiana para los servidores:

**Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

**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.

**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.

**Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

**Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

**PARÁGRAFO:** Los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Público, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los funcionarios y contratistas de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad.

**ARTÍCULO 2:** Denomínese a partir de la fecha "Gestores de Integridad" a los Gestores Éticos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

**ARTÍCULO 3: Misión de los Gestores de Integridad.** Los Gestores de Integridad son colaboradores de la Empresa, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital.

**ARTÍCULO 4: Conformación del equipo de Gestores de Integridad.** Los Gestores de Integridad se postularán de forma voluntaria. Dicha postulación será validada por sus compañeros de área o dependencia, y por el jefe de la misma. La Subgerencia de Gestión Corporativa, verificara que el Gestor propuesto cumpla con el perfil definido en el artículo quinto de la presente Resolución.

## RESOLUCIÓN No. 080

*"Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones"*

Una vez surtido el proceso de postulación voluntaria, validación y ratificación, se reconocerá de forma oficial el listado de Gestores/as de Integridad lo cual se llevará a cabo mediante acto administrativo expedido por la Subgerencia de Gestión Corporativa.

**ARTÍCULO 5: Perfil de los Gestores de Integridad.** Para ser Gestor de Integridad se requiere:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
2. Actitud de servicio.
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.
4. Capacidad de liderazgo.
5. Buenas relaciones interpersonales.
6. Competencia para comunicarse con los demás.
7. Aptitud para trabajar en equipo.
8. Capacidad organizativa y ejecutiva.
9. Interés en el tema de Integridad.
10. Interés por capacitarse en el tema.
11. Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

**ARTÍCULO 6: Responsabilidades de los Gestores de Integridad.** Los Gestores de Integridad tendrán a su cargo las siguientes responsabilidades:

- a) Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en su respectiva entidad.
- b) Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- c) 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.
- d) Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en sus entidades.
- e) 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.
- f) Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad del Distrito en su respectiva entidad.
- g) Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del Distrito.
- h) Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.
- i) 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.

**ARTÍCULO 7: Formación y capacitación de los Gestores de Integridad.** Los Gestores de Integridad de la Empresa, participarán en las jornadas de formación y capacitación que para el cumplimiento de sus

**RESOLUCIÓN No. 080**

*"Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones"*


responsabilidades adelante la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional. Por su parte, los directivos, facilitarán a los gestores el tiempo que se requiera para que reciban formación y capacitación.

**ARTÍCULO 8:** La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias en especial la Resolución 115 de 2016.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá D. C., **28 MAR 2019**

  
**LINA MARGARITA AMADOR VILLANEDA**  
Gerente General

 **Proyectó:** Daisy Arévalo González – Gestor Sénior 1

**Revisó:** María Clara Rodríguez. – Contratista Subgerencia de Gestión Corporativa

**Aprobó:** Gemma Edith Lozano Ramírez - Subgerente de Gestión Corporativa 