



**0152**  
DECRETO DE 2018  
( 16 OCT 2018 )

"Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en el Municipio de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones"

**EL ALCALDE MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el numeral 1 del artículo 315 de la Constitución Nacional y,

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 315 de la Constitución Política señaló como atribuciones del Alcalde la de dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de la Constitución, la ley, los decretos del gobierno, las ordenanzas, y los acuerdos del Concejo; y la prestación de los servicios a su cargo.

Que la ley 1551 de 2012 dispuso que el Alcalde municipal es el Jefe de Gobierno y de la Administración Municipal, y se encuentran dentro de las atribuciones del Alcalde dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones, velar por el cumplimiento de las funciones de los empleados oficiales municipales y dictar los actos necesarios para su administración.

Que el Estatuto Orgánico municipal, faculta al Alcalde para dictar las normas reglamentarias que garanticen la vigencia de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, descentralización, delegación y desconcentración en el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a cargo del municipio.

Que es deber de la administración promover medios administrativos que establezcan y desarrollen los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Municipio.

Que conforme al Decreto 128 de 2017 se establecieron como principios y valores municipales el interés público, la responsabilidad administrativa, la lógica, la ética y la estética, definiéndolos y asociándolos a un conjunto de comportamientos que enmarcan la hoja de ruta del servidor en el municipio.

Que más allá de ser un compendio normativo, el Código de Integridad es la manifestación de la voluntad de la Administración Central, a través de sus servidores dispuestos en la lucha por erradicar la corrupción, fomentando un gobierno abierto y transparente de cara a la comunidad y a la prestación de servicios en beneficio del interés general.

Que la eficacia del modelo ético del municipio de Bucaramanga compromete la voluntad de todos los actores que interactúan en torno a la Administración Central. Cada sujeto que integra el sistema: funcionarios, contratistas, ciudadanos, gremios e instituciones deberán esforzarse por mejorar su código de conducta personal y su comportamiento en sociedad.

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



0 1 5 2

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 (artículo 2.2.22.3.2), 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 (artículo 2.2.22.3.4).

Que el mencionado Decreto en el artículo 2.2.22.2.1 indicó que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán", entre otras, de acuerdo al numeral 4, la Política de Integridad para las entidades públicas.

Que el artículo 2.2.22.3.3 ibídem señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG en el numeral 1 "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".

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 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 "la creación del Código de Integridad del Servicio Público se logró a través de un proceso de participación en donde más del 70% de los servidores públicos de la administración, participaron, para así ayudar en la identificación de los cinco valores más importantes del servicio público". El proceso de creación participativa se llevó a cabo con la consolidación de los 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 compendiados 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.



0 1 5 2

**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”.

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 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.

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 II de cada entidad.

Que, en consecuencia, resulta imperativo para la administración Municipal, adoptar el “código general” o “código tipo” denominado Valores del Servicio Público — Código de Integridad, para lo cual se expide, a manera de directriz del municipio, un acto administrativo a través del cual se adoptan los 5 valores del Código de Integridad junto a los principios establecidos por el Gobierno Municipal, lo cual hará más fácil a los servidores públicos identificarse con dichos valores y hacerlos propios.



0 1 5 2

En mérito de lo expuesto,

**DECRETA**

**CAPITULO I**

**CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO MUNICIPAL**

**Artículo 1°.- Código de Integridad del Servicio Público Municipal.** Adóptese el Código de Integridad del Servicio Público para la Administración Central del Municipio de Bucaramanga, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Municipio.

El Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de estos valores 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.

**Artículo 2°.- Principios de Acción:** De conformidad con las particularidades y autonomía, la Administración Central Municipal, deberá adicionar principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el código de Integridad de la Administración Central del municipio de Bucaramanga y podrá incluir hasta dos valores adicionales.

**Artículo 3°.- Ámbito de aplicación.** Los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Público, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos(as) los/los servidores(as) públicos(as) de la Alcaldía Municipal, en todos los niveles y jerarquías, los contratistas del Estado, pasantes y demás personas que trabajan en la entidad, independiente de su tipo de contratación; 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 4°.- Seguimiento.** La secretaría Administrativa del Municipio de Bucaramanga establecerá un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.



## CAPITULO II

### DE LOS GESTORES DE INTEGRIDAD

**Artículo 5°. Misión de los/las Gestores/as de Integridad.** Los/las Gestores/as de Integridad son servidores/as de la Administración Municipal, 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. Para el desarrollo de esta misión, los/las Gestores/as de Integridad contarán con el apoyo de la Secretaría Administrativa.

**Artículo 6°. Perfil de los/las Gestores/as de Integridad.** Para ser Gestor/a 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 municipal.
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 7°. Conformación del equipo de Gestores/as de Integridad.** Los/as servidores públicos, contratistas o pasantes podrán postularse de forma voluntaria como Gestores/as de Integridad. Dicha postulación será validada por sus compañeros/as de cada secretaría, y ratificada por el/la líder de la misma. La Secretaría Administrativa, deberá verificar que el/la Gestor/a propuesto/a cumpla con el perfil definido en el artículo 6° del presente Decreto.

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 el Alcalde Municipal.

**Artículo 8°. Período.** Los/as Gestores/as de Integridad será elegido para períodos institucionales de cuatro (4) años, y no podrá ser reelegido para el período siguiente. La postulación se realizará en el mes de febrero del año correspondiente.

**Artículo 9°. Responsabilidades de los/as Gestores/as de Integridad.** Los/las Gestores/as de Integridad tendrán a su cargo las siguientes responsabilidades:

- a. Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de acción para la gestión de integridad en su respectiva entidad.
- b. Elaborar e incluir en el Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano en el plan de acción para la gestión de la integridad, hasta antes del 30 de abril de cada vigencia.
- c. Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.



0 1 5 2

- e. Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Alcaldía municipal.
- e. Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad.
- f. 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 municipal, más allá de las particularidades de cada entidad.
- g. Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad del municipio.
  - h. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del municipio.
  - i. Promover el dialogo y la concertación como medios para la resolución de conflictos.
  - j. Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.
  - k. 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.
  - l. Diagnosticar la Gestión de Integridad de la Administración, elaborar planes de mejoramiento de integridad y verificar su cumplimiento.

**Artículo 10°. Revocatoria.** En caso de proferirse fallo disciplinario en contra de un Gestor o no cumplir con el perfil definido en el artículo 6° del presente Decreto, deberá ser removido de sus funciones y realizarse una nueva postulación, validación y ratificación en la Secretaría correspondiente, a más tardar en un mes a partir de la revocatoria.

**Artículo 11° Iniciativa de la Revocatoria.** Todo servidor público o persona que trabaje en la institución independiente de su vinculación podrá manifestar su interés ante la Secretaría Administrativa de revocar el nombramiento de un Gestor de la Integridad.

**Artículo 12°. Formación y capacitación de los/las Gestores/as de Integridad.** La Secretaría Administrativa del municipio de Bucaramanga, garantizará que los/las Gestores/as de Integridad reciban la formación y la capacitación que se requiera para el cumplimiento de sus responsabilidades. Por su parte, los diferentes secretarios de despacho de la administración municipal, facilitarán a los gestores/as el tiempo que se requiera para que reciban formación y capacitación.

**Artículo 13°. Responsabilidad de la Secretaría Administrativa.** La Secretaría Administrativa con el apoyo de las/los Gestores/as de Integridad del municipio de Bucaramanga estará a cargo de:

- a. Realizar el diagnóstico inicial, la definición de prioridades y la formulación de un plan de trabajo.



0 1 5 2

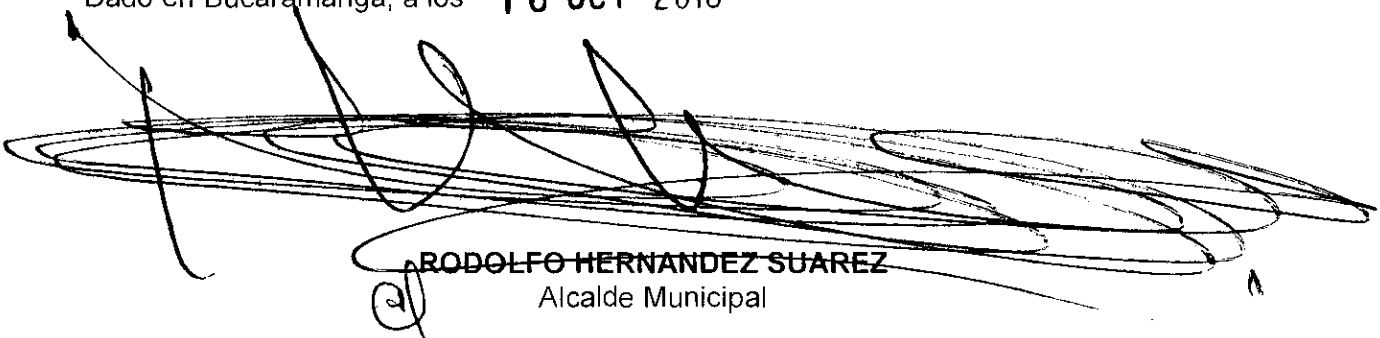
- b. Liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad, y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan."
- c. Revocar el nombramiento del Gestor que se encuentre incurso los eventos mencionados en el artículo 10° del presente Decreto, ya sea de oficio o por iniciativa de un servidor público, contratista, trabajador de la Entidad independiente de su vinculación o pasante.

**Artículo 14°.** - **Transición.** El municipio de Bucaramanga dispondrá de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto para dar cumplimiento a las disposiciones aquí establecidas y reglamentar lo pertinente al Decreto 0128 de 2017.

**Artículo 15°.** - **Vigencia y derogatorias.** El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y modifica el Decreto 0128 de 2017.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dado en Bucaramanga, a los **16 OCT 2018**



**RODOLFO HERNANDEZ SUAREZ**  
Alcalde Municipal

Proyectó: FABIO ALBERTO ORTIZ ARENAS, CPS 1219/2018 *fo*  
Revisó: MARIA CAMILA BETANCOURT MORENO, CPS *fc*  
Revisó Aspectos Técnicos Administrativos: SENaida TELLEZ DUARTE, Subsecretaria Administrativa *SA*  
Revisó Aspectos Administrativos: LIDA MARCELA SALAZAR SANABRIA, Secretaria Administrativa *MS*