



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

RESOLUCIÓN N.º 431 DE 2018

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL CODIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS"

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

En uso de sus facultades legales y en especial
Las conferidas por los Decretos 541 del 29 de diciembre de 2006, 070 de 26 febrero de 2007,
221 de 30 de Mayo de 2007 y 555 de 2011

CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política, señala que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Que el literal a) del artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, establece, como *fundamento del sistema de estímulos la humanización del trabajo en los siguientes términos:*

Artículo 15, Fundamentos del Sistema de Estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

Humanización del Trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

Que el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, impone como obligación a cargo de cada entidad territorial, elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias antitrámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

Que mediante el Decreto Nacional 1083 de 2015, en su artículo 2.2.21.6.1 se estableció: "Adoptase la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI), en el cual se determinan las generalidades y estructura necesaria para (establecer, implementar y fortalecer un Sistema de Control Interno en las entidades y organismos obligados a su implementación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley 87 de 1993).

Que el Artículo 4 del Decreto 555 de 2011 señalo como funciones del Director de la UAE Cuerpo



Continuación de la resolución

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL CODIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS"

Oficial de Bomberos liderar los asuntos relacionados con la administración de personal de los servidores del respectivo organismo, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Distrital 101 de 2004 y demás normas vigentes aplicables.

Que en el 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", se señalaron como principios y valores distritales el respeto, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la probidad, la vocación de servicio y la solidaridad, definiéndolos y asociándolos a un conjunto de comportamientos (artículo 4), dispuso también el acuerdo, entre otros aspectos, que se debía "crear las bases para garantizar una gestión ética en el Distrito sustentada en los principios y valores", (artículo 2), y ordenó la designación de Gestores de Ética y de un Comité Distrital de Ética (artículo 8).

Que el artículo 5o ibídem, establece que: "fija 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 Decreto 489 de 2009 "Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital" estableció en su artículo 8 el perfil que debe tener quien desee ser gestor de ética que tiene como características: 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 ética, 10. Interés por capacitarse en el tema y 11. Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto

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 consignados en el Código de Integridad. Por el contrario, se fortalecen por estar inmersos en ellos, por lo que adopto con Decreto 118 de 2018, El Código de Integridad del Servicio Público para todas las Entidades del Distrito Capital el cual establece mínimos de



Continuación de la resolución

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL CODIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS"

integridad homogéneos para todos(as) los(as) servidores(as) Públicos(as) del Distrito y reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Que mediante Resolución 116 del 10 de julio de 2007: "Se adoptó el Ideario Ético de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos"

Que mediante Resolución 201 de 2017 "Se actualizo el Ideario Ético de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos"

Que la Alcaldía Mayor de Bogotá a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, tiene entre sus funciones la de [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". El Decreto también señaló que dentro de la estructura de la Secretaría General está la Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional, dependencia que conforme artículo 18 numeral 2 tiene como función "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".

Que el Acuerdo Distrital 645 de 2016 adoptó el Plan Distrital de Desarrollo 2016-2020 "BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS", el cual 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 él debe de garantizar el buen uso de los recursos públicos y el acceso a la información bajo los preceptos de la ética, transparencia y anticorrupción

Que el Decreto 1499 de 2017, 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 odres nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

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

Continuación de la resolución

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL CODIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS"

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 "fijas 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 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 público ". El proceso de creación participativa se llevó 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.



RESOLUCIÓN N.º 431 DE 2018

Hoja N.º 5 de 6

Continuación de la resolución

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL CODIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS"

Que se hace necesario adoptar las Políticas que emita la Alcaldía Mayor de Bogotá en los aspectos de ética, transparencia y anticorrupción.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adóptese el Código de Integridad del Servicio Público definido a través del Decreto Distrital 118 de 2018.

Artículo 2. 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 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 3. 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 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.

RESOLUCIÓN N.º 431 DE 2018

Hoja N.º 6 de 6

Continuación de la resolución

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL CODIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS"

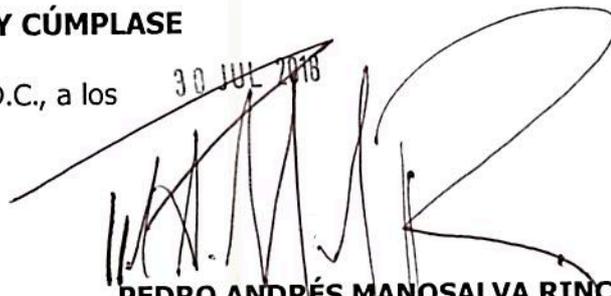
- d. Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en sus entidades.
- e. Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación 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 4. La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga la Resolución 116 del 10 de julio de 2007 y Resolución 201 del 02 de mayo 2017.

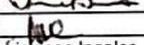
COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

30 JUL 2018



PEDRO ANDRÉS MANOSALVA RINCÓN
Director

Funcionario o Asesor	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por	Pablo Humberto Hormaza	Profesional Universitario Subdirección de Gestión Humana	
Revisado por	Shearley Borda	Profesional contratista Subdirección de Gestión Humana	
Aprobado por	Juan Carlos Gómez Melgarejo	Subdirector de Gestión Humana	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Director de la UAECOB			