



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
HACIENDA  
Unidad Administrativa Especial  
Catastro Distrital

27 SEP 2019

NO

1687

## RESOLUCIÓN No.

*“Por medio de la cual se reglamenta el Equipo de Gestores de Integridad de la Unidad Administrativa de Catastro Distrital – UAECD”*

**LA DIRECTORA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL**, en ejercicio de sus atribuciones legales, reglamentarias y estatutarias, en especial las conferidas en el Acuerdo Distrital 257 de 2006, el artículo 5 del Acuerdo 004 de 2012 expedido por el Consejo Directivo de la UAECD, el Decreto Nacional 1499 de 2017 y el Decreto Distrital 118 de 2018, y

### CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, dispone: *“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 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 en su artículo cuarto:

Que el mencionado Acuerdo, dispuso en su artículo segundo que se debían *“crear las bases para garantizar una gestión ética en el Distrito sustentada en los principios y valores”*, y ordenó en el Artículo 8, la designación de Gestores de Ética y la creación de un Comité Distrital de Ética.

Que el Decreto Distrital 489 de 2009 *“Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”*, reglamentó la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y los Gestores de Ética, entre otros aspectos.

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 Artículo 2.2.22.3.8 del anterior decreto, señaló que en cada entidad se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Que el mismo Decreto, en su Artículo 2.2.22.2.1, estableció para las entidades públicas *“Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función*

Ay. Cra 30 No 25 – 90  
Código postal: 111311  
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2  
Tel: 234 7600 – Info: Línea 195  
[www.catastrobogota.gov.co](http://www.catastrobogota.gov.co)

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



27 SEP 2019

1687

RESOLUCIÓN No. 1687

*"Por medio de la cual se reglamenta el Equipo de Gestores de Integridad de la Unidad Administrativa de Catastro Distrital – UAECD"*

*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".*

Que mediante el Manual Operativo del DAFP, el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, diseñó un marco de referencia para la implementación del MIPG en el territorio nacional, previendo dentro de la Dimensión Operativa del Talento Humano, la adopción de una Política de Integridad del Servicio Público, resaltando la necesidad de contar con un código general o tipo que estableciera mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país.

Que con base en los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP desarrolló un ‘código general’ o ‘código tipo’ que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en 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.*

***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 el DAFP adicionalmente diseñó una Caja de Herramientas para acciones de cambio, en el que se insta a las entidades públicas a implementar el Código y se indican estrategias para hacerlo.

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 para lo cual deberán ser incluidos en el componente de Política de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de cada entidad.

Que 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*

27 SEP 2019

NO 1687

## RESOLUCIÓN N°

**“Por medio de la cual se reglamenta el Equipo de Gestores de Integridad de la Unidad Administrativa de Catastro Distrital – UAECD”**

*“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”.*

Que con base en lo anterior, se emitió el Decreto Distrital 118 de 2018 mediante el cual se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del distrito, en especial sobre la misión, conformación, perfil, responsabilidades y capacitación de los gestores de integridad.

Que para aportar al cumplimiento del Código de Integridad, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD-, cuenta con una plataforma estratégica conformada por la *Misión, Visión, Valores, Propuesta de valor, Objetivos Estratégicos, Líneas de Acción y Proyectos de Inversión*, en el marco de su rol misional, cuyo objetivo es alcanzar nuestra visión enmarcada en los lineamientos del Plan de Desarrollo del Gobierno Distrital.

Que mediante Resolución n.º 357 del 27 de julio de 2007, la UAECD adoptó el Manual de Ética y creó el Comité de Ética, acto administrativo que fue modificado por las Resoluciones 1750 del 28 de diciembre de 2012, 2807 del 11 de diciembre de 2015, 582 del 4 de abril de 2017 y 1119 del 25 de julio de 2018.

Que estudiados los resultados de la implementación de la Resolución 1119 de 2018, se hace necesario modificar la normativa al interior de la UAECD, con el fin de promover y hacer efectivo el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Código de Integridad del Servicio Público y el Decreto Nacional 1499 de 2017.

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho

### RESUELVE

**Artículo 1. Misión de los Gestores de Integridad.** Los Gestores de Integridad son servidores de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, 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 entidad. Para el desarrollo de esta misión, contarán con el apoyo de la Subgerencia de Recursos Humanos.

**Artículo 2. 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.

Av. Cra 30 No 25 – 90  
Código postal: 111311  
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2  
Tel: 234 7600 – Info: Línea 195  
[www.catastrobogota.gov.co](http://www.catastrobogota.gov.co)

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

27 SEP 2019

NO  
1687

RESOLUCIÓN No.

“Por medio de la cual se reglamenta el Equipo de Gestores de Integridad de la Unidad Administrativa de Catastro Distrital – UAECD”

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. Conformación del equipo de Gestores de Integridad.** El Equipo de Gestores de Integridad estará conformado como mínimo por un representante de cada dependencia, quien preferiblemente se postulará de forma voluntaria. Dicha postulación será validada por sus compañeros de dependencia y por el jefe de la misma. La Subgerencia de Recursos Humanos verificará que el Gestor propuesto cumpla con el perfil definido en el anterior artículo.

Con el fin de garantizar la ejecución del Plan de Gestión de Integridad de la entidad, en caso de no existir postulaciones voluntarias, el jefe de la dependencia realizará la designación correspondiente, siendo ésta de obligatoria aceptación e informará a los servidores de la dependencia.

Una vez surtido este proceso, se designarán de forma oficial mediante acto administrativo el listado de Gestores de Integridad de la Unidad.

**Artículo 4. Período.** El período del Equipo de Gestores de Integridad será de dos (2) años contados a partir de la comunicación del acto administrativo que les confiere tal dignidad.

**Parágrafo:** Si algún servidor Gestor de Integridad llegare a separarse temporal o definitivamente de la entidad, el jefe de la dependencia a la cual pertenece designará su reemplazo. De igual forma sucederá, cuando el servidor Gestor de Integridad ya no cumpla con el perfil para desempeñarse como tal.

**Artículo 5. 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 del plan de gestión de la integridad en la Unidad.
- b. Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación mediante actividades pedagógicas y comunicativas.
- c. Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Unidad y la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
- 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 la Unidad.
- 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 la Unidad.
- 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 servidores conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.

Av. Cra 30 No 25 – 90  
Código postal: 111311  
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2  
Tel: 234 7600 – Info: Línea 195  
www.catastrobogota.gov.co

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

NO  
1687

RESOLUCIÓN N.º

*“Por medio de la cual se reglamenta el Equipo de Gestores de Integridad de la Unidad Administrativa de Catastro Distrital – UAECD”*

- 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 6. Formación y capacitación de los Gestores de Integridad.** La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, garantizará que los Gestores de Integridad reciban la formación y la capacitación que se requiera para el cumplimiento de sus responsabilidades. Por su parte, los directivos, gerentes y jefes de la Unidad, facilitarán a los Gestores de Integridad el tiempo que se requiera para que reciban formación y capacitación.




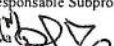
**Artículo 7. Responsabilidad de la Subgerencia de Recursos Humanos.** La Subgerencia de Recursos Humanos de la Unidad, conjuntamente con los Gestores de Integridad, liderará la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Gestión de Integridad, coordinando las diferentes actividades que en éste se establezcan.

**Artículo 8. Vigencia y derogatorias.** La presente resolución rige a partir de la fecha su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial, las contenidas en la Resolución n.º. 1119 de 2018.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Bogotá D.C, a los **27** SEP 2019

  
**OLGA LUCÍA LÓPEZ MORALES**  
Directora

Elaboró: Hirina Ceballos Salgado – Profesional Universitario - SRH   
Revisó: Erika Rocio Aguirre Galeano – Abogado Profesional Universitario - SRH   
Isaura Gómez Jaramillo – Profesional Especializado SRH – Responsable Subproceso Bienestar Social e Incentivos   
Rosalbira Forigua Rojas – Subgerente de Recursos Humanos   
José Guillermo Del Río Baena - Gerente de Gestión Corporativa 