

**PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD**

**INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL - IDPYBA**

**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA  
TALENTO HUMANO**

**BOGOTÁ, 2022**

**CONTROL DE CAMBIOS**

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
9	22 - 09 - 2022	1.0	Aprobación del Programa en Comité de Gestión y Desempeño

**AUTORIZACIONES**

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
<b>ÁREA TÉCNICA</b>	<b>OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN</b>	<b>LIDER DEL PROCESO</b>
<b>Nombre:</b> Carlos A. Crespo Carrillo Diana Gómez Anzola	<b>Nombre:</b> Ximena A Castro P	<b>Nombre:</b> Gotardo Antonio Yañez Alvarez
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 
<b>Cargo:</b> Profesional Contratista Subdirección de gestión Corporativa-Talento humano Profesional Especializado Subdirección de gestión Corporativa- Talento Humano	<b>Cargo:</b> Profesional Contratista Oficina Asesora de Planeación	<b>Cargo:</b> Subdirector Gestión Corporativa

## 1. INTRODUCCIÓN

En el presente documento, se presenta la relación directa entre el desarrollo de una cultura de la integridad, basada en la ética institucional, 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 los valores de la entidad, sino al fomento de actitudes por parte del funcionariado, que permitirán a su vez el fortalecimiento del servicio público y la misionalidad del Instituto.

Se presenta un breve análisis de antecedentes, marco normativo y marco conceptual, con el cual se busca no sólo el fortalecimiento de una cultura de integridad y buen servicio, sino también, la implementación de la Política de Integridad de la que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, para finalizar con el plan de acción a ser implementado por el Instituto.

El Plan de Gestión de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal -IDPYBA, se encuentra articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual será el marco de acción de las y los servidores y colaboradores(as) del Instituto, quienes actuarán como gestores de integridad, promoviendo y afianzando la cultura de integridad al interior del IDPYBA.

En la implementación de MIPG, el IDPYBA estableció la importancia de adoptar el Código de Integridad mediante Resolución No. 162 del 05 de octubre de 2021 y modificado mediante Resolución No. 318 del 30 de diciembre de 2021, el cual se encuentra compuesto por cinco (5) valores contenidos en el “Código Tipo” emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a saber: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia y dos valores (2) adicionales propuestos en consenso por el personal de la entidad, consistentes en: Solidaridad y Empatía, principios del actuar diario de las y los servidores y colaboradores(as) que hacen parte del Instituto.

En virtud de lo anterior, el Código de Integridad por sí solo no es suficiente para convertirse en un instrumento de promoción y afianzamiento de una cultura de integridad, que sirva de guía de comportamiento para las y los servidores y colaboradores(as) del Instituto y, además, sea una herramienta de prevención de la corrupción y la ilegalidad. Por lo anterior, es necesario crear un sistema de sensibilización, socialización, apropiación e interiorización del Código al interior del IDPYBA, que permita alcanzar cambios concretos en las representaciones y actitudes de los servidores(as) y colaboradores(as).

## 2. OBJETIVO

Concretar la estrategia de actualización, implementación, divulgación, seguimiento y evaluación del Código de Integridad en el IDPYBA, para el desarrollo de una cultura organizacional de integridad, basada en la ética institucional y sus valores, la cual impacte en el cumplimiento de la misión y visión institucional.

### Objetivos Específicos

- Fomentar entre las y los servidores y colaboradores una cultura de integridad que enfatice en la legalidad, la autorregulación y los valores institucionales, en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.

- Consolidar la integridad como elemento rector en la prevención de la corrupción y de la identificación y modificación de los elementos de la cultura organizacional y actitudes individuales que la favorezcan.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y la entidad, y los comportamientos deseables asociados a los mismos.
- Prevenir los hábitos y comportamientos que contravengan los valores del servicio público y de la entidad y reducir su aceptación social.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y el 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 la ciudadanía respecto a las entidades públicas distritales.
- Establecer acciones institucionales que permitan afianzar los contenidos del Código de Integridad y su relación con la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.

### **3. ALCANCE**

El Plan de Acción de Integridad se implementará en toda la entidad y su alcance incluye a todo el funcionariado y colaboradores(as) del Instituto.

### **4. CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO**

Este Código consta de cinco (5) valores, a saber:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

Cada uno de ellos, con una serie de comportamientos asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro). 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.

En el IDPYBA se adoptó mediante Resolución No. 162 del 05 de octubre de 2021, modificado mediante Resolución No. 318 del 30 de diciembre de 2021, el cual contempla los cinco (5) valores tipo enunciados y dos (2) valores adicionales: Solidaridad y Empatía.

## 5. RESPONSABLES:

Los responsables de la actualización, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción de Integridad, son:

- a. *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, en lo atinente al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, les corresponde 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 planteadas.
- b. *Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano o quien haga sus veces:* Coordinar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Gestión de la Integridad, con el apoyo de las/los Gestores/as de Integridad (art.4 del Decreto 118 de 2018).
- c. *Gestores(as) de Integridad:* Ejercer las responsabilidades asignadas mediante Acuerdo Distrital 244 de 2006 y el Decreto Distrital 118 de 2018.
- d. *Servidores(as) 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 la Oficina Asesora de Planeación y Oficina de Control Interno:

- a. *Oficina Asesora de Planeación:* Liderar todo el proceso de construcción y consolidación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, quien coordinará con las y los responsables de los componentes su elaboración.
- b. *Oficina de Control Interno:* Adelantar la verificación de la elaboración y publicación del Plan. Le concierne así mismo, efectuar el seguimiento y control a la implementación y a los avances de las actividades consignadas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

## 6. MARCO NORMATIVO

En el presente marco normativo se referencian las principales regulaciones y normativas nacionales y distritales relevantes para la implementación de una cultura de integridad en las entidades públicas y en temas relevantes como la gestión ética, la transparencia y la lucha contra la corrupción.

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO	CAPÍTULOS O ARTÍCULOS	FECHA EXPEDICIÓN (DD/MM/AAAA)
Ley	489	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las	Capítulo II,	1998

		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.	Capítulo VIII	
Ley	1474	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.	Todo el articulado	2011
Ley	1712	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.	Todo el articulado	2014
Ley	2016	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.	Todo el articulado	27 de febrero de 2020
Acuerdo Distrital	244	Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital.	Todo el articulado	2006
Decreto Distrital	242	Por el cual se adopta la Política Pública Distrital de Protección y Bienestar Animal 2014-2038 y se dictan otras disposiciones.	Art. 5	22/06/2015
Decreto Distrital	489	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.	Capítulo III y Capítulo IV	2009
Decreto Nacional	124	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”.		2016
Decreto Nacional	1499	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema	Capítulo 2	2017

		de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.		
Decreto Distrital	118	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”.	Todo el articulado	2018
Resolución	162	Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad y la conformación de equipo de gestores/as de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.	Todo el articulado	05 de octubre de 2021
Resolución	318	Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 162 de 2021 que adoptó el Código de Integridad y la conformación de equipo de gestores/as de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.	Todo el articulado	30 de diciembre de 2021

## 7. MARCO CONCEPTUAL

*Comportamiento:* Es una expresión individualizada de lo instintivo, lo inconsciente y lo personalógico en una integración interdependiente y relativamente autónoma que a su vez desempeña un papel inductor. La conducta, como expresión de la personalidad, también contiene intereses, actitudes, valores, sentidos que se encuentran mediando la manifestación comportamental, sin cuyo análisis se vería seccionada la comprensión del sujeto (Delgado y Delgado, 2006<sup>1</sup>).

*Actitud:* Desde la perspectiva estructural, las actitudes son esquemas, que se definen como sistemas de elementos vinculados por una red de relaciones y organizados de manera jerárquica. Las implicaciones de dicha concepción se relacionan con la idea de estabilidad y cambio; aquellos elementos evocados con más frecuencia y centrales en la organización jerárquica tienden a ser más estables y resistentes al cambio. La persuasión estaría orientada a la modificación de esos elementos

<sup>1</sup> Delgado, J. y Delgado, Y. (2006). Conducta o comportamiento. Más allá de las disquisiciones terminológicas. Recuperado de <https://www.psicologiacientifica.com/conducta-comportamiento/>

(Parales y Vizcaíno, 2007, p.354<sup>2</sup>). Las actitudes pueden describirse como elementos de las representaciones sociales y, si bien distingue el nivel colectivo de la representación social y el nivel individual de la actitud, supone que las actitudes se fundamentan en sistemas de conocimiento compartidos” (p.356). Se puede entender como un conjunto estructurado de creencias sobre lo que es correcto o incorrecto en el plano individual.

*Representación social:* Desde la teoría del núcleo central es definida como “esquemas que funcionan como filtros interpretativos y determinan el comportamiento. Por lo tanto, una perspectiva estructural de los sistemas de creencias sirve para la articulación conceptual de las actitudes y las representaciones sociales, en tanto constituye un fundamento común” (Parales y Vizcaíno, 2007, p.356). Se puede entender como un conjunto estructurado de actitudes sobre lo que es correcto o incorrecto en el plano social.

*Hábito y Costumbre:* Un hábito constituye un comportamiento que, tras repetirlo un número de veces considerables, se interioriza como forma natural de comportamiento, volviéndose una conducta de repetición prolongada, la cual se interioriza y asume como forma de vida. Los hábitos, una vez adquiridos, se realizan de modo automático por lo que no requieren de la participación de ciertos procesos mentales superiores como la atención, el procesamiento de la información, la intervención consciente, etc<sup>3</sup>. Se define como costumbre a una práctica social, la cual posee un fuerte arraigo por parte de la mayoría de los integrantes de un grupo de personas. Debido a su amplia aceptación, también se hace una diferenciación entre aquellas que han sido aprobadas y otras que aún son consideradas negativas. Una sociedad podrá implantar leyes, que definen cuales son las que son parte de su identidad. Al ser transmitidos entre varias generaciones, se crean nexos basados en las relaciones de cada individuo con el grupo<sup>4</sup>.

*Cambio actitudinal:* Modificación de los sistemas de elementos vinculados por una red de relaciones y organizados de manera jerárquica, donde aquellos elementos evocados por un individuo con más frecuencia y centrales en la organización jerárquica tienden a ser más estables y resistentes al cambio mientras que los elementos que no son centrales ni estables en la organización jerárquica serían los de más sencilla modificación o sensibles a la influencia (Basado en Parales y Vizcaíno, 2007).

*Cambio cultural:* Modificación progresiva y multiestratégica de una o varias de las representaciones sociales en una comunidad particular, ligada a acuerdos sociales normalmente relacionados con las interacciones y relaciones entre la ciudadanía y de esta con el medio.

*Ética:* (Del griego: “ethikós”, costumbre, hábito, carácter.) La ética es la doctrina sobre la moral, la moralidad; el sistema de normas y reglas de conducta de los humanos en su relación con la sociedad y entre sí; una de las formas de la conciencia social. Ciencia que trata de la moral, de su origen y de su desarrollo, de las reglas y de las normas de conducta de los humanos, de sus deberes hacia la sociedad, la patria, el Estado, etc. A veces se atribuye al término “ética” el mismo sentido que al

<sup>2</sup> Parales, C. y Vizcaíno, M. (2007). Las relaciones entre actitudes y representaciones sociales: elementos para una integración conceptual. Revista Latinoamericana de Psicología. Volumen 39, No 2, 351-361. Recuperado de [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=actitudes+y+representaciones+sociales&oq=actitudes+y+re#d=gs\\_qabs&p=&u=%23p%3Dw9c2mzhlnhkj](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=actitudes+y+representaciones+sociales&oq=actitudes+y+re#d=gs_qabs&p=&u=%23p%3Dw9c2mzhlnhkj)

<sup>3</sup> Sanchis, S. (2021). Qué es un hábito y cómo se adquiere. Recuperado de [https://www.psicologia-online.com/que-es-un-habito-y-como-se-adquiere-6075.html#anchor\\_2](https://www.psicologia-online.com/que-es-un-habito-y-como-se-adquiere-6075.html#anchor_2)

<sup>4</sup> Wiki Psicología (2020). Costumbres. Recuperado de <https://wikipsicologia.com/costumbres/>

término “moral”, refiriéndose la moral, a las reglas y normas de convivencia y de conducta de los hombres; una de las formas de la conciencia social<sup>5</sup>.

*Ética Pública:* Es la disciplina que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio público. Una persona responsable es aquella que toma las decisiones de una forma consciente, con conocimiento de lo que hace, y que a su vez acepta las consecuencias de sus actos. Es una virtud, es la capacidad de asumir las consecuencias de sus decisiones, respondiendo por ellas con argumentos válidos y enmarcados dentro de una moral y una legitimidad. Un servidor(a) público con responsabilidad ética debe observar los principios y las reglas de la conducta Ética, ejecutar sus funciones con eficacia y calidad, satisfaciendo y respondiendo de forma continua las necesidades de la sociedad que es la esencia de su quehacer cotidiano. En la Ética Pública la promoción de la Ética va de la mano en el servicio público con la transparencia, la cual es un elemento que muestra el buen funcionamiento del Estado y que a su vez va estableciendo una cultura de servicio público, haciendo que el comportamiento de las y los servidores públicos sea responsable. La Ética pública debe apuntar a un convencimiento de el buen accionar, a una adopción de los valores como principios de vida que a su vez promuevan una convivencia sana, con un respeto continuo por la autonomía, la igualdad y la libertad del humano como un ser con la capacidad del libre albedrío lo que lo posibilitara a tener un desarrollo personal, profesional y social enmarcado en un ámbito de sanidad, altamente motivado a dejar una huella en cada uno de sus labores públicas con el Estado y la Sociedad<sup>6</sup>.

*Código de integridad:* Marco de referencia del comportamiento ético y fundamentado en el respeto a la dignidad humana y la relación con los demás, con el fin de establecer los lineamientos básicos de los principios y valores, y consolidar una cultura organizacional, para el cumplimiento de nuestras responsabilidades en busca de la misión institucional y desarrollo humano (IDPYBA, 2021<sup>7</sup>).

*Cultura Organizacional:* Conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que dan identidad, personalidad y destino a una organización para el logro de sus fines económicos y sociales<sup>8</sup>.

*Gestión Ética/ Gestión de la Integridad:* La gestión ética constituye un proceso organizado, integrador, sistemático, continuo y voluntario, a través del cual las organizaciones, con o sin fines de lucro, bien sea públicas o privadas, logran sistematizar, operativizar e internalizar los valores contenidos en su plataforma ética (misión, visión, valores, código de ética, estrategias) con sus actividades cotidianas, de manera tal que la producción, distribución y comercialización de productos o servicios estén siempre dentro del marco de la ética, contribuyendo con el fomento del bien común de la sociedad, con el fin de lograr afianzar el capital moral organizacional, así como, la reputación corporativa, favoreciendo las percepciones positivas de los consumidores hacia los productos o servicios de la organización. Así pues, los sistemas de gestión ética están constituidos por varios instrumentos y van desde los códigos de ética, los comités de ética, asignar un oficial de ética en la empresa, auditorías de cuestiones éticas, hasta las certificaciones que actualmente ofrecen organismos tales

<sup>5</sup> Filosofía.org (s.f.). Diccionario filosófico. Manual de materialismo filosófico.

<sup>6</sup> Pulecio, F. (s.f.). La ética pública. Recuperado de [https://www.registraduria.gov.co/La-Etica-Publica.html#:~:text=La%20%C3%89tica%20Pública%20es%20la,de%20servicio%20público%20\(1\)](https://www.registraduria.gov.co/La-Etica-Publica.html#:~:text=La%20%C3%89tica%20Pública%20es%20la,de%20servicio%20público%20(1).).

<sup>7</sup> IDPYBA (2021). Resolución No. 162 de 2021 "Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad y la conformación del equipo de gestores/as de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal IDPYBA"

<sup>8</sup> Riveros, M. (2019). Glosario. Recuperado de <https://scj.gov.co/es/transparencia/obligacion-reporte-informacion/glosario>

como: Foretica, ISO 26.000, Social Accountability 8000, la Norma AENOR, la guía global reporting initiative GRI, el Pacto Global de la ONU, entre otras (Fernández, 2011<sup>9</sup>).

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 miembros.

El punto de inicio para el diseño de un sistema de gestión de la integridad pública es una misión: servir a la comunidad. Las organizaciones definen objetivos y valores derivados de dicha misión, y se traducen en reglas operativas que conducen a lograr los resultados deseados. Para garantizar que las actividades cotidianas son llevadas a cabo en conformidad con las reglas operativas, las organizaciones establecen sistemas de control interno (por ejemplo, en gestión financiera y adquisiciones). Para que las reglas operativas y los sistemas de control interno tengan sentido y sean efectivos, los valores y objetivos de la organización necesitan estar alineados con los estándares profesionales de las profesiones participantes (UNODC, 2019, p.11<sup>10</sup>).

**Integridad:** Coherencia de las y los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público<sup>11</sup>.

**Principios y Valores:** Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. 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 adscriben. 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 negociación<sup>12</sup>.

**Transparencia:** Principio conforme al cual toda la información en poder de los sujetos obligados definidos en esta ley se presume pública, en consecuencia de lo cual dichos sujetos están en el deber de proporcionar y facilitar el acceso a la misma en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley, excluyendo solo aquello que esté sujeto a las excepciones constitucionales y legales y bajo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley<sup>13</sup>.

**Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general<sup>14</sup>.

<sup>9</sup>[https://diarioreponsable.com/opinion/16116-los-sistemas-de-gestion-etica-en-la-empresa#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20%C3%A9tica%20seg%C3%BAn%20Fern%C3%A1ndez,en%20su%20plataforma%20%C3%A9tica%20\(misi%C3%B3n%2C](https://diarioreponsable.com/opinion/16116-los-sistemas-de-gestion-etica-en-la-empresa#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20%C3%A9tica%20seg%C3%BAn%20Fern%C3%A1ndez,en%20su%20plataforma%20%C3%A9tica%20(misi%C3%B3n%2C)

<sup>10</sup> UNODC (2019). Integridad pública y ética. Recuperado de [https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE\\_13\\_-\\_Public\\_Integrity\\_and\\_Ethics\\_-\\_Spanish\\_v.pdf](https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_13_-_Public_Integrity_and_Ethics_-_Spanish_v.pdf)

<sup>11</sup> SIGEP (2017). Integridad pública. Recuperado de [www.sigep.gov.co/eva/red/publicaciones/integridad-publica](http://www.sigep.gov.co/eva/red/publicaciones/integridad-publica)

<sup>12</sup> Crespo, C. (2021). Propuesta de inclusión de la no maleficencia y la beneficencia en el Código de integridad del IDPYBA (No publicado).

<sup>13</sup> Congreso de la República (2014). Ley 1712 de 2014 (marzo 6) "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"

<sup>14</sup> IDPYBA (2021). Resolución No. 162 de 2021 "Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad y la conformación del equipo de gestores/as de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal IDPYBA"

*Respeto:* Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición<sup>15</sup>.

*Compromiso:* Ser consciente de la importancia del rol como servidor(a) público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar<sup>16</sup>.

*Diligencia:* Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a un cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado<sup>17</sup>.

*Justicia:* Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación<sup>18</sup>.

*Solidaridad:* Es el apoyo o la adhesión circunstancial a una causa o al interés de otros<sup>19</sup>.

*Empatía:* Capacidad que tiene el ser humano para conectarse emocionalmente con los demás individuos, pudiendo percibir, reconocer, compartir y comprender el sufrimiento, la felicidad o las emociones del otro<sup>20</sup>.

*Confianza institucional:* Es el resultado de incorporar la Política de Integridad desde el momento de planeación (Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG), por parte de las entidades, reflejo de una entidad transparente, eficiente, abierta y que rinde cuentas y que genera el efecto de confianza en las y los actores principales: las entidades, las y los servidores y la ciudadanía<sup>21</sup>.

## 8. DESARROLLO (ESTRUCTURA)

Para la actualización / elaboración del Plan de Acción de Integridad, se desarrollarán las siguientes fases/etapas:

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

---

<sup>15</sup> idem

<sup>16</sup> idem

<sup>17</sup> idem

<sup>18</sup> idem

<sup>19</sup> idem

<sup>20</sup> idem

<sup>21</sup> Función Pública (s.f.). Módulo 1. Talento Humano. MIPG.

Para el desarrollo del Plan de Acción de Integridad mediante fases, se tiene un plan con actividades, productos, responsables y las fechas de realización, el cual se detalla a continuación:

## **Alistamiento**

Para la elaboración del Plan de Acción de Integridad, se debe iniciar un proceso de alistamiento institucional para que su implementación se materialice y tenga un verdadero impacto sobre las percepciones y actitudes de las y los servidores y contratistas y el clima organizacional en general.

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

- Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave. En este punto, es importante reconocer quienes y cuantos gestores de integridad tiene la entidad. La resolución 093 de 2020 “Por medio de la cual se designan los gestores de integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal para la vigencia 2020 – 2022”, donde se designaban las y los gestores de integridad del Instituto, debe ser modificada en tanto varios de las y los funcionarios designados ya no se encuentran laborando en la entidad. De esta manera, es requerido realizar convocatoria y actualización del equipo de Gestores de Integridad de acuerdo con lo estipulado en artículo 4 del Decreto Distrital 118 de 2018.
- Preparación del equipo de Gestores(as) 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 Acción de la Integridad.

## **Armonización**

Es necesario realizar un proceso de armonización entre el Código de Integridad que la entidad tiene adoptado (Resolución 162 de 2021 y Resolución 318 de 2021) y el actual Código de Integridad, si es evaluado como necesario, en aras de armonizar la misión y objetivos estratégicos, así como a los principios establecidos en la Política Pública Distrital de Protección y Bienestar Animal, adaptando el Código de Integridad al reconocimiento de la población objetivo principal de la entidad, como lo son los animales de otras especies, sin detrimento de los valores dirigidos a los humanos.

En esta etapa/fase la entidad identificará 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 Integridad vigente en la entidad y el Código de Integridad propuesto, 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 detenimiento cómo se encuentran estos definidos en cada uno de los códigos, y sobre todo, identificar los principios de acción que están asociados a cada uno.

- *Definición de máximo dos valores adicionales.* De acuerdo con los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG-v2 y en el Decreto 118 de 2018, 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 las y los servidores de la entidad y hacen parte de las particularidades y cultura organizacional de la misma.
- *Definición de principios de acción.* De acuerdo con 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 tipo definidos en el Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia)
- *Adopción o actualización del Código de Integridad.* Una vez realizado el proceso de armonización, actualización 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 analizar qué cambios se dieron en las percepciones de las y los servidores y contratistas y en qué medida se puede hablar de un cambio cultural en la entidad.

Para realizar el diagnóstico se podrá utilizar el formulario “Apropiación de los valores del Código de Integridad del IDPYBA”, desarrollado desde la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano en 2021. Estos datos pueden ser complementados con los resultados de la autoevaluación del MIPG sobre integridad y anticorrupción realizado el año inmediatamente anterior, así como con los resultados de la evaluación del FURAG.

Las actividades “dictaminando” y “test de percepción de integridad” desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), e incluido en el “recetario de integridad – caja de herramientas” también pueden permitir recoger y analizar información de interés para el diagnóstico.

En esta etapa/fase la entidad identificará 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. La aplicación del formulario “Apropiación de los valores del Código de Integridad del IDPYBA” en la vigencia 2021, no logró la muestra mínima para poder desarrollar el análisis de apropiación de los

valores para contar con resultados mínimamente válidos que se puedan generalizar y saber si había apropiación de los valores del Código de Integridad.

- *Definición del instrumento, herramienta y actividad a desarrollar.* Revisar herramientas, instrumentos y actividades desarrolladas para este tipo de diagnóstico, como las nombradas anteriormente.

- *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 se definirán prioridades. Es necesario establecer si se quiere un diagnóstico de apropiación de los valores o un examen comportamental sobre los mismos. Todas estas decisiones son de total autonomía de la entidad, y especialmente del equipo de trabajo que conoce a las y los servidores y contratistas y las particularidades cotidianas de la entidad.

### **Implementación**

En esta etapa/fase la entidad identificará aquellas acciones que permitan la implementación y apropiación del Código de Integridad por parte de las y los servidores públicos y contratistas.

El DAFP 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”.

### **Seguimiento y evaluación**

En esta etapa/fase la entidad identificará aquellas acciones que permitan realizar el seguimiento y la evaluación 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).

De manera que se definen los contenidos de la estructura del Anexo 1, para la evaluación de las acciones de integridad.

## **9. HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA**

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, como la caja de herramientas en la web de la Función Pública, para ser utilizadas por las entidades para facilitar el proceso de implementación del Código de Integridad:

*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<sup>22</sup>”, basadas 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 ejecutarla.

## 10. PLAN DE ACCIÓN

FASE	No. ITEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO	ENCARGADO	FECHA DE REALIZACIÓN	
					INICIO DD/MM/AA	FIN DD/MM/AA
1. ALISTAMIENTO	1.1	Actualizar / adoptar y apropiar el Código de Integridad	Resolución de adopción del Código de Integridad firmada, publicada y adoptado, mediante Resolución No. 162 del 05 de octubre de 2021 y modificado mediante Resolución No. 318 del 30 de diciembre de 2021	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano/ Oficina Asesora de Planeación	Propuesta para el mes de septiembre de 2022	
	1.2	Convocatoria nuevos Gestores(as)	Nuevos gestores(as) de integridad designados. Reunión con los gestores(as) de integridad y presentación del Código de Integridad y del plan de acción 2022.	Oficina Asesora de Planeación / Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	Propuesta para el mes de septiembre de 2022	
	1.3	Adoptar por acto administrativo el nombramiento de las y los gestores de integridad	Resolución de conformación de las y los gestores de integridad revisada y publicada.	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	Propuesta para el mes de septiembre de 2022	
2. ARMONIZACIÓN	2.1	Capacitar a las y las y los gestores y según propuestas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Gestores de integridad capacitados(as) en cultura organizacional y/o comportamientos éticos. Gestores de integridad capacitados(as) en Lucha Contra la Corrupción	Secretaría General Curso Virtual / Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	Septiembre 2022	Octubre 2022

<sup>22</sup> <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

FASE	No. ITEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO	ENCARGADO	FECHA DE REALIZACIÓN	
					INICIO DD/MM/AA	FIN DD/MM/AA
	2.2	Asistir a las capacitaciones de gestores(as) de integridad propuestas por la Secretaría General	Listado de asistencia a las capacitaciones de gestores(as) de integridad (De acuerdo al cronograma establecido por la Secretaría General).	Secretaría General Curso Virtual / Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	Fechas propuestas en la estrategia distrital Senda de Integridad	
<b>3. IMPLEMENTACIÓN</b>	3.1	Realizar talleres de socialización del Código de Integridad con el apoyo de las y los gestores	Dos (2) talleres de carácter pedagógico, para la apropiación y toma de conciencia de los valores contenidos en el Código de Integridad.	Gestores(as) integridad	Septiembre 2022	Octubre 2022
	3.2	Difundir lineamientos éticos a las y los servidores y contratistas	Lineamientos éticos difundidos a través de:  Mensajes virtuales desarrollados con las y los servidores para divulgar los valores del Código de Integridad adoptados dentro de la entidad, logrando con ello motivar y visibilizar a las y los servidores y contratistas para el debido cumplimiento y ejecución de estas prácticas.	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano - Comunicaciones - Gestores(as) de integridad	Septiembre 2022	Diciembre 2022
	3.3	Promover lineamientos éticos en los procesos de contratación	Verificación por parte de la Subdirección de la inclusión de una cláusula de cumplimiento de los valores y comportamientos éticos contemplados en el Código de Integridad en las minutas de los estudios previos de los contratos de prestaciones de servicios profesionales o de apoyo a la gestión de la Entidad.	Subdirección de Gestión Corporativa - Contratación	Enero 2022	Diciembre 2022

FASE	No. ITEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO	ENCARGADO	FECHA DE REALIZACIÓN	
					INICIO DD/MM/AA	FIN DD/MM/AA
	3.4	Utilizar canales de socialización de comportamientos éticos	Convocatoria de buenas prácticas de comportamientos éticos de las y los servidores y contratistas; donde se reflejen los valores éticos, contemplados en el Código de Integridad. Difusión y socialización a través de los diferentes canales de comunicación (intranet, página web y cápsulas) evidencias de comportamientos de las y los servidores y contratistas que reflejen los valores éticos, contemplados en el Código de Integridad.	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano - Subdirección de Gestión Corporativa - Sistemas - Gestores(as) de integridad	01/01/2022	31/12/2022
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	4.1	Programar reuniones con las y los gestores de integridad	Reuniones de trabajo y seguimiento al Plan de Acción 2022 con las y los gestores de integridad ejecutadas.	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano - Gestores(as) de integridad	Con carácter bimensual	31/12/2022
	4.2	Elaborar informe de seguimiento a la implementación de los lineamientos éticos	Matriz de seguimiento al plan de acción de la implementación Código de Integridad diligenciada.	Gestores(as) de integridad	01/12/2022	15/12/2022
5. DIAGNÓSTICO	5.1	Realizar balance de estrategia y actividades propuestas	Documento informe en el cual se evidencien las buenas prácticas y las acciones en la implementación y ejecución del Código de Integridad.	Gestores(as) de integridad	16/12/2022	30/12/2022

## ANEXO 1. FORMATO EVALUACION ACTIVIDADES INTEGRIDAD – IDPYBA

FORMATO EVALUACION ACTIVIDAES INTEGRIDAD - IDPYBA	
FECHA ACTIVIDAD:	
Las siguientes preguntas le permiten expresar su opinión con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos en esta actividad. Lea cada punto cuidadosamente y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener información para mejorar futuras.	
Nombre completo:	
1. DEPENDENCIA	
• DIRECCIÓN - CONTROL INTERNO – COMUNICACIONES	
• SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	
• SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LA FAUNA	
• SUBDIRECCIÓN DE CULTURA CIUDADANA Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	
• OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	
• OFICINA ASESORA JURÍDICA	
2. Antes de esta actividad mi nivel de conocimientos sobre el tema visto era:	
a.	Excelente
b.	Bueno
c.	Regular
d.	Malo
3. Después de esta actividad mi nivel de conocimientos o competencias del tema visto es:	
a.	Excelente
b.	Bueno
c.	Regular
d.	Malo
4. Estime que porcentaje de lo aprendido en esta actividad que podrá aplicar en su trabajo.	
a.	100%
b.	75%
c.	50%
d.	25%
5. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la actividad en relación con su trabajo actual.	
a.	Muy Alto
b.	Alto
c.	Bajo

d. Muy bajo

6. Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas en la actividad para el desarrollo de su trabajo

a. Muy Satisfecho

b. Satisfecho

c. Poco satisfecho

d. Nada satisfecho

7. El conocimiento sobre el tema por parte del facilitador fue:

a. Excelente

b. Bueno

c. Regular

d. Malo

Observaciones que considere pertinentes: