



**ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA LA
GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD CON GRUPOS DE
INTERÉS**

PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2024 – 2028

EQUIPO DE GESTORES DE INTEGRIDAD

Septiembre 2024

Consuelo Ordóñez de Rincón

Directora General

Dolly Arias Casas

Subdirectora Administrativa

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Mary Liliana Rodríguez Céspedes

Ariadna Rodríguez Verdugo

Luis Jonathan Gutiérrez Cantor

Víctor Julio Moreno Monsalve

Andrea Carolina Marú Ruíz

Marco Giovanni González Romero

Jorge Alexis Rodríguez Meza

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

María José Barrera Rangel

Paola Andrea Manchego

Equipo de trabajo

Equipo de gestores de integridad 2024-2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
MARCO NORMATIVO	5
DEFINICIONES	6
CONTEXTO.....	9
OBJETIVOS	11
General	11
Específicos.....	11
ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	14
EQUIPO PARA LA IMPLEMENTACIÓN.....	15
SEGUIMIENTO.....	15
ANEXO: HOJA DE REGISTRO	17

TABLA DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1: Fundamentos de Integridad - DAFP</i>	9
<i>Ilustración 2: Rutas Programa de Integridad</i>	10

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG plantea como centro del modelo, el Talento Humano, considerando la Integridad y la Transparencia como criterios fundamentales para la gestión pública de cara a la ciudadanía.

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP adoptó el Código de Integridad a través de la Resolución No. 345 de 2018, modificada por las Resoluciones 679 y la 776 de 2023, buscando fortalecer la cultura organizacional en torno a la integridad y la transparencia, y definiendo actividades, herramientas, instrumentos y canal de denuncia, entre otros aspectos; desde una visión de prevención, fortalecimiento de conocimientos y acciones para la promoción de la cultura de la legalidad y acciones de prevención de la corrupción.

De otra parte, el Programa de Integridad 2024 – 2028 adoptado por la UAESP, establece como uno de sus objetivos específicos “Articular diferentes grupos de interés en la gestión de los valores, buscando impactar la ciudad desde la gestión institucional, haciendo visibles los logros en temas de prevención de la corrupción, el fraude y el soborno”, reconociendo taxativamente la existencia de diferentes personas u organizaciones que interactúan con la entidad y con los cuales se deberá dar cumplimiento al cronograma anual definido y así implementar estrategias que impacten positivamente las metas organizacionales y la toma de decisiones éticas de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, su sentido de pertenencia, el valor de su labor y la importancia de su rol para la Entidad y la ciudadanía bogotana.

Es este sentido, se determina la construcción de estas metodologías para aportar desde la Política de Integridad a la mejora de los procesos, al clima laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional en torno a la integridad, en alineación con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Atendiendo las recomendaciones desde FURAG en aras de la mejora continua, fortaleciendo conceptos a través de la gestión del Programa de Integridad 2024 -2028, la Política de Integridad, Código de Integridad, Transparencia y demás acciones asociadas, apuntándole a la vinculación de grupos de interés, para trascender a nivel de ciudadanía.

MARCO NORMATIVO

A continuación, se detallan algunas de las normas más importantes a considerar dentro de esta metodología:

- **Decreto 1499 de 2017:** 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. Artículo 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- **Decreto 118 del 2018:** adopta el Código de integridad para las entidades del distrito.
- **Decreto 807 de 2019:** Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2013 de 2019:** Busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
- **Ley 2016 de 2020:** Adopta el Código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
- **Directiva 005 de 2020:** Directrices sobre Gobierno Abierto de Bogotá.
- **Decreto 189 de 2020:** Lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.
- **Conpes 4070 de 2021:** Lineamientos de política para la implementación de un modelo de Estado Abierto.
- **Circular 020 del 2021:** Lineamientos para la implementación del módulo de declaración de Conflictos de interés del SIDEAP.
- **Ley 2195 de 2022:** Adopta medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

DEFINICIONES

Confianza Institucional: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa. (USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006)

Cambio cultural: Hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos. (Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017)

Código de integridad / Código de ética: El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017)

Comportamiento: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura. (Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015)

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos,

procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005)

Ética: (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general. (USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006)

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población. (USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006)

Integridad: Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. (Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017)

Gestor de Integridad: Servidor/a público 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. (<https://secretariageneral.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/informaci%C3%B3n-adicional/decreto-118-2018>)

Grupo de interés: Los grupos de interés (Stakeholders), son personas y organizaciones que están interesadas e involucradas con la entidad que usted representa e interactúan con la misma, la identificación de las expectativas, necesidades y canales de comunicación con sus grupos de interés es fundamental para el desarrollo de la estrategia. Es importante aclarar que los grupos de interés abarcan un importante abanico de actores, que van desde sus mismos compañeros de trabajo, directivas, autoridades públicas, ciudadanía, proveedores, entre otros. (<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/murc/tecnica-no-4-relacionamiento-de-los-grupos-de-interes>)

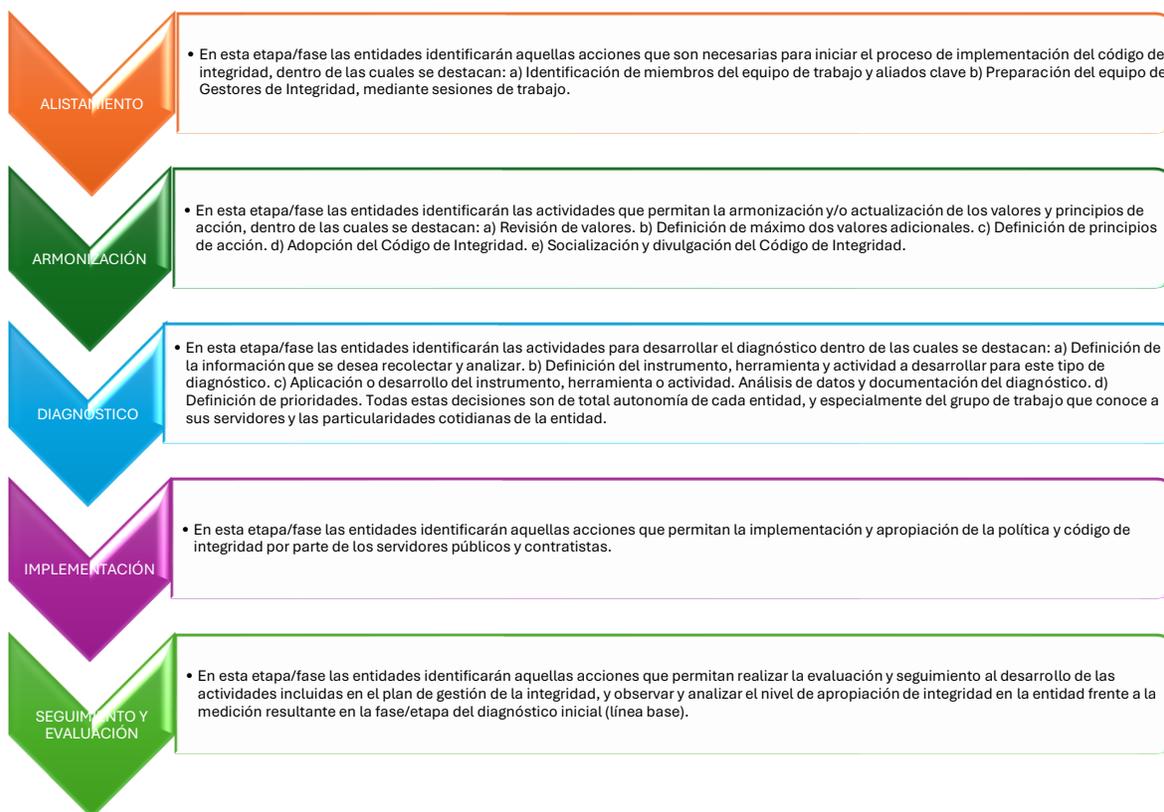
Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta, en esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales 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. (USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006)

Transparencia: Principio de la administración pública, que propende por la democratización y libertad de acceso a la información y la inclusión ciudadana. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Transparencia>)

CONTEXTO

El Plan de Integridad se construye con fundamento en la normativa ya citada en este documento, pero también es ajustado para cada vigencia en respuesta a las recomendaciones de FURAG y otros instrumentos de diagnóstico frente a información relevante para la apropiación de valores y conductas, en procura de la ética y la transparencia; es así como, se definen las acciones a ejecutar por vigencia, a través de cinco (5) rutas definidas en el Programa de Integridad 2024 – 2028, las cuales están fundamentados en los lineamientos dados por el Distrito y el DAFP en materia de Integridad.

Ilustración 1: Fundamentos de Integridad - DAFP

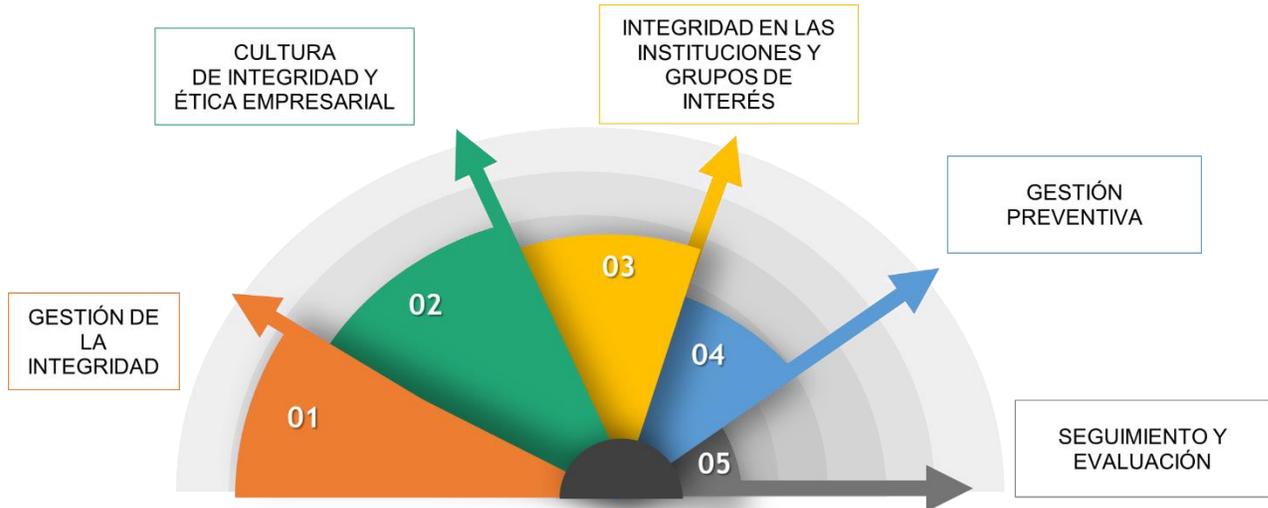


Fuente: Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital

Desde el Proceso de Gestión de Talento Humano de la Unidad, se gestiona en varias instancias la formulación y aprobación del Programa de Integridad; es así como, en el marco de este, se estructuran estrategias a gestionar desde la definición de cinco rutas, a saber: 1. Gestión de la integridad, 2. Cultura de integridad y ética empresarial, 3. Integridad en las

instituciones y grupos de interés, 4. Gestión preventiva y 5. Seguimiento y evaluación; cuyas acciones para su implementación requieren la identificación de la población objetivo, con el fin de parametrizar el accionar del equipo de gestores, así como determinar el objetivo y alcance de cada una de las estrategias a realizar.

Ilustración 2: Rutas Programa de Integridad



Fuente: Programa de Integridad 2024 – 2028 - UAESP

Los grupos de interés identificados en la UAESP, que serán sujetos de la aplicación de las estrategias del Programa de Integridad, se concentran en dos grandes grupos: el interno y el externo. Dentro del grupo interno se encuentran los gerentes públicos, quienes tienen a su cargo la toma de decisiones, los jefes de oficina, los servidores públicos y colaboradores de la entidad; mientras que, el grupo externo está conformado por los contratistas prestadores de servicios públicos (aliados estratégicos), las familias (funcionarios y colaboradores) y la población beneficiaria de las áreas misionales.

Adicionalmente, se establecen como mínimo tres enfoques de aplicación de estas estrategias metodológicas:

- Integridad en Comités Primarios.
- Apropiación de la integridad, transparencia y valores en grupos de interés.
- Socialización de integridad, transparencia y valores con proveedores y aliados estratégicos.

OBJETIVOS

General

Proponer una guía que documente las estrategias y metodologías a realizar, para el desarrollo del tema de integridad en los diferentes grupos de interés de la UAESP, buscando:

1. Vincular al equipo directivo en algunas de las actividades formuladas.
2. Promover el contacto de los servidores con el Código de Integridad de forma experiencial, para reflexionar sobre su quehacer y su rol desde el ejercicio de lo público.
3. Llevar a cabo ejercicios participativos para la socialización y apropiación de los valores, comportamientos y principios del Código de Integridad.
4. Generar acciones en un espacio de seguimiento y evaluación, para garantizar la implementación del Código de integridad y su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
5. Fortalecer el proceso de gestión e intercambio de conocimiento relacionado con la integridad pública.

Específicos

1. Integridad en Comités Primarios.

Incorporar en la agenda de los comités primarios los valores, principios y comportamientos establecidos en el Código de Integridad, las políticas asociadas a la transparencia y ética de lo público, desde la aplicación de estrategias y metodologías que planteen situaciones que induzcan a la reflexión, aprendizaje o análisis, bajo la estrategia “*Las decisiones que tomamos, reflejan nuestra integridad*”, con el fin de adoptar comportamientos asociados a los valores en la toma de decisiones laborales.

Al llevar la gestión del conocimiento en torno a los valores a un espacio laboral de toma de decisiones, se impacta positivamente la gestión de los procesos y dependencias en torno

al trabajo en equipo y gestión por resultados.

2. Apropiación de la integridad, transparencia y valores en grupos de interés.

La Unidad cuenta con el documento que determina la Caracterización de Usuarios y Grupos de Interés para la Entidad, el cual se encuentra publicado en el marco del SIG para el 2024 desde el Proceso de Direccionamiento Estratégico, atendiendo los lineamientos de la Guía metodológica para la caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés del 2019 del Departamento Nacional de Planeación.

Este documento, será la base fundamental para determinar el grupo de interés al cual se dirigirá la estrategia a implementar en el Marco del Programa de Integridad, siendo este documento la guía para la implementación de la metodología, siendo adaptativa en sus herramientas a los grupos a vincular en la generación de cultura de integridad y promoción de valores.

En lo que concierne a la aplicación a grupos de interés se gestionará bajo los siguientes pasos:

- ✓ Definir el grupo de interés de acuerdo con los niveles de desagregación citados en el documento “Caracterización de usuarios y grupos de interés”.
- ✓ Determinar las características poblacionales que identifican el grupo a impactar: edad, genero, tipo de vínculo con la Entidad, número de personas, grado de educación y otras condiciones específicas poblacionales, que permitan determinar las herramientas y condiciones a tener en cuenta en la aplicación de la metodología.
- ✓ Considerar los factores de modo, tiempo y lugar para la actividad a realizar.
- ✓ Seleccionar la herramienta a aplicar en la jornada de acuerdo con las características poblacionales del grupo definido, las condiciones logísticas y de recursos a tener en cuenta.
- ✓ Determinar aspectos comunicacionales para la convocatoria, articulación y divulgación de la jornada.
- ✓ Finalmente, programar, realizar y aplicar la metodología seleccionada para la jornada.
- ✓ Evaluación de impacto y documentación de la jornada (Anexo 1)

3. Socialización de integridad, transparencia y valores con proveedores y aliados estratégicos.

La caracterización de los grupos de interés también permite definir lineamientos en la construcción de esta metodología, en el marco de la socialización de integridad, transparencia y valores a proveedores y aliados estratégicos.

De acuerdo a la identificación de proveedores y aliados estratégicos en cada uno de los procesos, se realizará la socialización con la siguiente directriz:

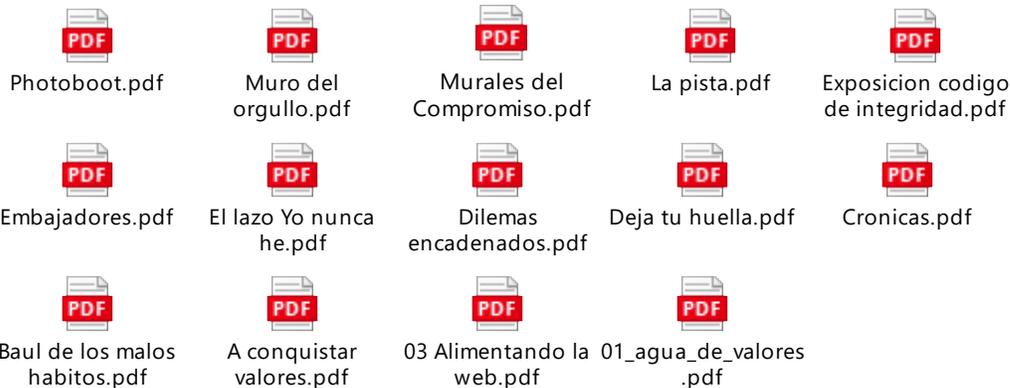
- ✓ Clasificar los proveedores y aliados estratégicos tomando como base los niveles de desagregación citados en el documento “Caracterización de usuarios y grupos de interés”, con la última actualización de esta información en el formato de recolección de información 2024.
- ✓ Establecer las variables que identifican a los proveedores y aliados estratégicos: tipo de vínculo con la entidad, tipo jurídico o natural, tipo organizacional, sector al que pertenece, tamaño organizacional, servicio y cumplimiento de lineamientos de compra y pago.
- ✓ Definir el número de proveedores y aliados estratégicos que participaran en el desarrollo de esta metodología y aplicación de la herramienta seleccionada.
- ✓ Tener en cuenta los factores de modo tiempo y lugar para la actividad seleccionada a realizar que permitirá un mayor vínculo relacional en común.
- ✓ Diseñar la estrategia de comunicación y divulgación para la convocatoria de la jornada de socialización.
- ✓ Programar y llevar a cabo el instrumento o herramienta seleccionada para la socialización
- ✓ Evaluar el impacto, mediante una encuesta de satisfacción y documentación de la jornada.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

A continuación, se presentan una serie de herramientas metodológicas para su aplicación en diferentes espacios, las cuales podrán ser ajustadas de acuerdo con la población identificada.

Las actividades que se proponen para su desarrollo, fueron definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, dentro de la Caja de Herramientas disponible para la implementación del Código de Integridad, pese a que todas las actividades son pertinentes para la socialización de los valores y el Código de integridad, no todas están diseñadas para tiempos cortos, por lo que la definición de la actividad a realizar deberá prepararse con antelación y ajustarse a la necesidad identificada de acuerdo con la población objetivo.

Actividades:



Cada actividad tiene un objetivo, aspectos para tener en cuenta para la realización de la actividad un paso a paso y una serie de preguntas concluyentes a la misma.

Las actividades planteadas deberán destinar un espacio de retroalimentación del ejercicio, con el fin de evaluar el impacto de la actividad y tener en cuenta las acciones de mejora planteadas, resultados del análisis o reflexión respecto del ejercicio.

EQUIPO PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Para cada vigencia, se deberá definir el Equipo de Gestores de integridad, el cual podrá oscilar entre uno a dos delegados por dependencia, entre los cuales se contará con uno o más delegados de la alta dirección, dando como resultado un equipo que oscilará entre doce a dieciséis miembros año a año. Lo esperado, es ampliar el equipo para llevar a más áreas de trabajo los temas asociados a la integridad y a la vez tener una alternancia frente a las actividades a gestionar por cada uno.

Para lo concerniente a la implementación de la presente metodología, se espera la participación de todos los nombrados como Gestores de Integridad, a su vez se espera contar con la apertura de las agendas directivas para la incorporación de la metodología, como un ítem distinto a los temas inherentes a los diferentes comités.

SEGUIMIENTO

Con el fin de determinar y documentar estas metodologías, se plantea generar un Banco de Actividades, llevando el registro en el documento Anexo, el cual, permitirá dejar el registro de la población objetivo, la metodología implementada y las acciones de mejora propuestas según la actividad realizada. Cada actividad estará liderada por uno o más Gestores de integridad de la dependencia anfitriona.

Cada actividad deberá ser registrada como ejecutada en la programación del Plan de Integridad y será medida para su seguimiento, así:

1. Comités primarios:

La meta es realizar una intervención en Comité Primario por dependencia durante la vigencia.

$$\text{Comité Primario} = \frac{\text{Porcentaje de dependencias intervenidas con actividades de Integridad realizadas en Comité Primario} \times \text{No. de agendas de Comités Primarios con actividades de integridad}}{\text{No. de dependencias de la Entidad.}} \times 100$$

Al totalizar el número de Comités Primarios agendados entre las doce dependencias por año, tendremos el porcentaje de actividades realizadas en relación con temas de integridad para las dependencias de la entidad.

2. Grupos de interés:

La meta es realizar una actividad con un grupo de interés por semestre.

$$\text{Porcentaje de actividades de Integridad realizadas con grupos de interés por semestre} = \frac{\text{No. de Actividades realizadas con grupos de interés por vigencia.}}{\text{No. de actividades programadas con grupos de interés por vigencia.}} \times 100$$

3. Proveedores y Aliados estratégicos

La meta es realizar una actividad dirigida a proveedores y aliados estratégicos por vigencia.

$$\text{Porcentaje de actividades de Integridad realizadas con proveedores y aliados estratégicos por año} = \frac{\text{No. de Actividades realizadas a proveedores y aliados estratégicos por vigencia.}}{\text{No. de actividades programadas con proveedores o aliados estratégicos por vigencia.}} \times 100$$

Elaboró:	Equipo de Gestores de Integridad 2024 -2025
Revisó:	Sandra Milena Martínez Paéz – Profesional Especializado - Subdirección Administrativa y Financiera 
Aprobó:	Dolly Arias Casas – Subdirectora Administrativa – Subdirección Administrativa y Financiera 

ANEXO: HOJA DE REGISTRO

Nombre de la actividad:				Fecha:	
Hora de inicio:				Hora de cierre:	
Público objetivo				Número de asistentes:	
Comité primario	Grupo de Interés	Proveedor	Aliado Estratégico		
Temas por trabajar en la estrategia metodológica a aplicar:					
¿Cuáles son los valores del Código de Integridad que se refuerzan con la actividad?					
¿Como se relaciona la actividad con su quehacer diario?					
¿Resaltan algún valor por encima de otro en su quehacer?					
Acciones de mejora propuestas para la gestión de la integridad en la Unidad.					



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

