

PLAN DE INTEGRIDAD 2020-2021



**INSTITUTO PARA LA
ECONOMIA SOCIAL
IPES**

**Gestores de Integridad.
Febrero 2020.**

Tabla de contenido:

Introducción:	3
Estado del Plan FURAG de la Política de Integridad.	5
Resultados de la Dimensión del Talento Humano	5
Gestión:	6
<i>Oportunidades:</i>	7
<i>Dificultades:</i>	8
<i>Retos:</i>	8
Aspectos relevantes a desarrollar durante la vigencia 2020:	9
Propuesta del Plan de Integridad:	9

Introducción:

A partir de la adopción de la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, mediante 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..."

En este contexto normativo de obligatorio cumplimiento, se circunscribe la Política de Integridad en la dimensión 1 de "*Talento Humano*" y establece que se debe realizar el seguimiento a las acciones y mecanismos organizacionales que permitan la aplicación de los principios y valores institucionales, la transparencia y la lucha contra la corrupción, como prácticas cotidianas ejercidas por Servidores y Colaboradores en todas y cada una de sus actuaciones.

De manera complementaria, el Instituto Para la Economía Social- IPES, adoptó el Código de Integridad, mediante **Resolución N° 531 del 19 de diciembre 2018**, el cual es una guía de comportamiento, constituyéndose así, en una herramienta de cambio cultural que emerge nuevos tipos de reflexiones, actitudes y maneras comportamentales en el servidor público. En el ejercicio de generación de las condiciones institucionales que faciliten la "*aplicación*" del citado Código de Integridad, la Subdirección Administrativa y Financiera- Área de Talento Humano, lideró durante la vigencia 2019, la conformación del equipo de Gestores de Integridad, formalizado a través de la **Resolución 235 del 19 de junio de 2019**, para la vigencia 2019-2021.

En la **Resolución 531 de 2018** "Por la cual se adopta el Código de Integridad del Instituto para la Economía Social - IPES", mencionada anteriormente, se encuentran contenidos los principios que orientan el accionar de nuestra entidad, entendiendo estos principios como derroteros prácticos de uso cotidiano a nivel institucional y se enuncian los siguientes Valores:

1) Honestidad; 2) respeto; 3) Compromiso; 4) Diligencia y 5) Justicia.

Del mismo modo, es fundamental precisar que de nada sirve contar con lineamientos de política, o tener adoptado un documento donde se establezcan lineamientos, principios y valores, si este ejercicio no se desarrolla desde lo cotidiano del que hacer institucional por esta razón, se definió mediante el Artículo 7 del Decreto 118 de 2018 la posibilidad para que los servidores públicos de las entidades públicas se postularán de manera voluntaria y pudiesen conformar el equipo de Gestores de Ética del distrito. Esta postulación fue validada por los compañeros/as de las áreas o dependencias, y por el/la jefas de las mismas.

Por otro lado, y de manera puntual, el Artículo 9° del **Decreto 118 de 2018**, señala las responsabilidades de los/las Gestores/as de integridad:

- 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.
- 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.

Finalmente y luego de este breve contexto introductorio, en el presente documento se presenta el Plan de Integridad, como herramienta de gestión, a través de la cual los Gestores de Integridad, adelantan las responsabilidades enunciadas con antelación.

Este documento, tiene como punto de partida, en breve estado del Plan de cierre de brechas definido con los resultados del Formulario Unico de Reporte de Avances en la Gestión- FURAG II asociado a la Política, menciona los resultados logrados en la medición 2018, una breve síntesis de la gestión adelantada durante la vigencia anterior, oportunidades para tener en cuenta en los ejercicios de implementación del Plan, retos a superar y se incluye como anexo el Informe de Gestión del equipo de Gestores, de la vigencia 20219.

Estado del Plan FURAG de la Política de Integridad:

En primera instancia, para entender la dinámica de los denominados planes de cierre de brecha asociados al Formulario Unico de Reporte de Avances- FURAGII, es preciso decir que el Modelo Integrado de Planeación y de Gestión – MiPG¹ definió dentro de las etapas para la implementación la “ Identificación de la Linea Base de MiPG” y los “ autodiagnósticos”. Respecto a la identificación de la línea base del MiPG, el Departamento Administrativo de la Función Pública, efectuó la primera medición del Modelo, bajo los instrumentos de Política, logrando la consolidación de un solo instrumento de evaluación para las dimensiones y para el caso específico del tema de integridad, se logro la siguiente medición de referencia:

Resultados de la Dimensión del Talento Humano:

POLÍTICA 2: Integridad	I05:INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	I07:INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción
74,0	75,6	68,0

Fuente: Formulario Unico de Reporte de Avances- FURAG II. Resultados de la Política de Integridad. Vigencia 2019.

Por otro lado, cuando se menciona la etapa de autodiagnóstico, contó con una herramienta donde la entidad pudo tener acceso a “ ... *información detallada, oportuna y en tiempo real, sobre el estado de la implementación de cada política de MiPG...*”². De este autodiagnostico se priorizaron las siguientes acciones:

- Plan de Gestión de Integridad vigencia 2020, teniendo en cuenta los componentes que este plan debe, según el Decreto 118 de 2018.
- Seguimiento a los acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Instituto para la Economía Social - IPES.

Gestión asociada al autodiagnóstico de la Política de Integridad:

Dimensión: Talento Humano		N°	BRECHAS IDENTIFICADAS	ACTIVIDADES PARA CERRAR BRECHA	PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FINAL
CALIFICACIÓN	68,2%			ACTIVIDADES				
POLÍTICA 2: Integridad								
CALIFICACIÓN	69,7%							
INDICES	CALIFICACIÓN							
I05: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	75,6%	1	Designación reciente de gestores de integridad, lo que implica fortalecer ejercicios participativos de divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el código de integridad.	Designación reciente de gestores de integridad, lo que implica fortalecer ejercicios participativos de divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el código de integridad.	Socializar a servidores públicos(as) y contratistas del Instituto para la Economía Social la Resolución N° 235 de 2019 "Por la cual designan los Gestores de Integridad del Instituto para la Economía Social - IPES para la vigencia 2019-2021".	Socialización a colaboradores Resolución N° 235 de 2019.	Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano	2/01/2019
I06: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	68,0%	2	Se requiere contundencia en la estructuración de un sistema de seguimiento y evaluación con respecto a la implementación del código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones	Se requiere contundencia en la estructuración de un sistema de seguimiento y evaluación con respecto a la implementación del código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones	Elaboración del plan de gestión de integridad (PGI). Nota: 1. Tener en cuenta los componentes según el decreto 118 de 2018: i) alistamiento; ii) armonización / actualización; iii) diagnóstico; iv) implementación; v) seguimiento y evaluación. 2. Revisar los controles asociados a los riesgos del proceso de la gestión del talento humano y la integridad.	Elaboración Plan de Gestión de Integridad vigencia 2019.	Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano	2/04/2019
		3	Hay inoportunidad en el seguimiento y publicación de los acuerdos de gestión.	Hay inoportunidad en el seguimiento y publicación de los acuerdos de gestión.	Seguimiento a los acuerdos de gestión y publicación de los mismos en la página web 2019.	Seguimiento a los acuerdos de gestión y publicación de los mismos en la página web de la entidad.	Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano	23/07/2019

Fuente: Autodiagnóstico de la Política de Integridad Vigencia 2019.

Respecto a las gestiones asociadas al **autodiagnóstico del Plan de Integridad**, hay avances significativos, respecto a las actividades y productos enunciadas, las cuales se enuncian a continuación:

¹ Manual Operativo Sistema de Gestión. Modelo Integrado de Planeación y de Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. Agosto de 2018. Versión 2. Página 18- ss.

² Ibídem. Página 19.

Actividad para el cierre de brechas identificadas:

- Designación reciente de gestores de integridad, lo que implica fortalecer ejercicios participativos de divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el código de integridad.
- Se requiere contundencia en la estructuración de un sistema de seguimiento y evaluación con respecto a la implementación del código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.
- Hay inoportunidad en el seguimiento y publicación de los acuerdos de gestión.

Para dar cumplimiento a las actividades de cierre de brechas identificadas, se formuló durante la vigencia 2019, el componente de iniciativas adicionales (parte constitutiva del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano) donde se han concentrado el mayor número de actividades encaminadas al fortalecimiento de la Política de Integridad y de sus herramientas complementarias.

Es precisamente a través de dichas acciones adicionales, donde los gestores de integridad, conjuntamente con el apoyo del área de Talento Humano, gestionan la sensibilización e interiorización del Código de Integridad y por ende con los valores de la casa.

Durante la vigencia 2019, se adelantaron las acciones programadas las cuales se encuentran descritas en el respectivo informe. (Anexo a este documento).

Oportunidades identificadas desde el autodiagnóstico del FURAG 2018-2019:

Dentro de los aspectos más importantes en la implementación de la política en nuestra institución se destaca lo siguiente:

- Adopción y actualización de los valores de la casa.
- Inclusión del componente actividades adicionales en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

El componente de Iniciativas adicionales, planteó 15 acciones, de las cuales **9** de ellas se atendieron a corte de, al finalizar esta vigencia 2019 se tiene previsto alcanzar en un **93%** la ejecución de las actividades programadas.

Dificultades:

Como dificultades identificadas en la implementación de esta política, se encuentran:

- Falta de interés de los servidores en convertirse en gestores de integridad.
- Falta de interés de los servidores y colaboradores en participar en las actividades programadas, situación que se ve reflejada en todos los niveles (Directivo, profesional, asistencial y técnico).
- Muchas de las actividades programadas se han tenido que posponer por diversas razones de índole institucional.

Durante el cuatrienio (2016-2020), no se han destinado recursos de ningún proyecto de inversión, para adelantar las actividades relacionadas con esta política lo cual afecta considerable el desarrollo de estas.

Retos:

- Contar con el equipo de talento humano, como base para la gestión del talento humano.
- es el centro del modelo de integrado de planeación y gestión, en ese sentido enfocar el proceso de Talento Humano.
- Fortalecer los procesos de Integridad y que todos los colaboradores participen.
- Lograr que el número de Gestores de Integridad aumenten.

Las acciones de gestión y control emprendidas para esta política que deben continuar se plantean:

- Los ejercicios de Integridad han estado influenciados a nivel de gestión y control, gracias a la participación en el Índice de Transparencia de Bogotá, liderado por la Veeduría, especialmente en los planes de réplica que se han desarrollado para mejorar la posición del IPES, en ese sentido.
- Por otro lado, es de resaltar el componente número 6 de acciones adicionales del Plan Anticorrupción- PAAC, y el indicador asociado a este Plan, han permitido tener un efectivo seguimiento a la gestión.
- De manera adicional, el compromiso de los profesionales del área de Talento Humano, para convocar las reuniones, apoyar el desarrollo de campañas de socialización y sensibilización ha sido fundamental para el adecuado desarrollo de esta política.

Aspectos relevantes a desarrollar durante las vigencias 2020-2021:

Plan de Integridad:

ANTECEDENTE:

De acuerdo al **Decreto Distrital 611 de 2018**, establecido por la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá mediante el cual se definen los lineamientos relacionados al diseño, coordinación e implementación de estrategias, metodologías e instrumentos que propicien la construcción de una **cultura ética y de integridad para los servidores públicos del distrito capital**, donde la transparencia, la integridad, la lucha contra la corrupción, sean temas estratégicos, relevantes, pertinentes, cotidianos en las entidades distritales, con el fin de facilitar la confianza participación y reconocimiento de la ciudadanía.

Por otro lado, el **Modelo Integrado de Planeación y de Gestión- MIPG** (2018) en el numeral 1.1. alcance de la dimensión ., menciona la importancia de “ *fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como los motores de la generación de resultados de las entidades públicas, así como la necesidad de construir una política de integridad para las entidades públicas*”, para lo cual se definió la adopción de un “ código general” o “ *código tipo*” a través del cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Este código que a la vez es una herramienta de **cambio cultural** que la cual busca “... la **modificación de comportamientos** a través de la **generación de hábitos** distintos, los cambios de comportamiento se logran a través de diferentes tipos de intervenciones que buscan **interiorizar en los individuos nuevas percepciones y actitudes** frente a una dinámica en particular...” En ese mismo sentido el lineamiento precisa con claridad respecto al cambio cultural entendiéndola como “... una **transformación** en las entidades públicas colombianas, un **cambio de paradigma** en la manera en que los servidores entienden y asumen su labor como un **compromiso esencial** con la **ciudadanía**...”³ (subrayado por fuera del texto).

Teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG y la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollo el “código general o “código tipo” que denominó Código de Integridad, con las características del ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Valores que se incluyen en el código de la siguiente manera:

"Honestidad: actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo siempre 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.

³ *Ibidem*, pagina 17.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar"

Diligencia: cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar los recursos del Estado.

Justicia: actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación".

Una vez expedido el Código de Integridad se creó la Caja de Herramientas, con el fin de generar un instrumento estratégico que permita promover e implementar acciones de cambio al interior de las entidades públicas y de esta manera hacer parte del engranaje de todas las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de este en el componente de Política de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de cada entidad.

En consecuencia, la administración distrital, adoptó el "código general" o "código tipo" denominado Valores del Servicio Público 2018,"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, Código de Integridad, mediante el Decreto 118 del 27 de febrero de 2018,"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.

Así mismo, teniendo en cuenta lo anterior el Instituto para la Economía Social – IPES acogió los lineamientos trazados por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP mediante Resolución Interna 531 de 2018 “ *Por la cual se adopta el código de Integridad del Instituto para la Economía Social- IPES.*

2. MARCO NORMATIVO

A continuación se enuncian los principales referentes normativos en materia de gestión ética sino en temas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, dando impacto en la gestión de la entidad y por ende en la mejora de la percepción y confianza de la Ciudadanía frente el a quehacer institucional:

Normatividad	Síntesis del contenido:
Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre funcionamiento de las 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.	Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: "buena celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, transparencia." (Art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4) fe, igualdad, moralidad, responsabilidad.
Ley 1474 de 2011 "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.	Define y establece los lineamientos para la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia,
Ley 1712 de 2014 "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".	Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y la garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
Decreto Nacional 124 de 2016 "por el cual se sustituye el Título IV de la parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, de relativo al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
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 artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y de Gestión, versión 2 el cual define la dimensión 1 Talento Humano, y a su vez una política de Integridad y el código de Integridad del Servicio Público.
Decreto Distrital 118 de 2018 " 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".	Adopta los valores del Código de Integridad para la Administración Distrital, establece la obligatoriedad e incluirlo al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como iniciativa adicional, y modifica el capítulo II del Decreto 489 "Gestores de Integridad."
Resolución 531 de 2018 "por la cual se adopta el Código de Integridad del Instituto Para la Economía Social- IPES".	Adopción del Código de Integridad de la entidad y establece la obligatoriedad del cumplimiento de todos los servidores y contratistas de la entidad.
Resolución 235 de 2019 "por la cual se designan los gestores de Integridad del Instituto Para la Economía Social- IPES para la vigencia 2019-2021".	Designación conforme al artículo 8, 9 del Decreto 118 de 2018 donde se definen los Gestores de Integridad de la entidad.
Resolución 564 de 2018. Por el cual se crea el comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Para la Economía Social- IPES, se dicta su reglamento y se derogan unas disposiciones.	Mediante este acto administrativo, se definió la creación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, responsables, funciones, impedimentos, recusaciones o conflictos de interés, reuniones, etc.

3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE ACCIÓN

Divulgar, socializar en Instituto para la Economía Social- IPES, el Código de integridad -los Valores de la casa- a través del Plan de Integridad, mejorando de esta manera las competencias actitudinales de los Servidores Públicos, Colaboradores de la entidad, la percepción de confianza, la credibilidad de la Ciudadanía, los beneficiarios y partes interesadas.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.1. Contribuir al cambio de la cultura organizacional, a través del conocimiento y práctica de la política de Integridad como iniciativa que permite el fortalecimiento de la legitimidad y credibilidad institucional.

4.2. Implementar el Código de Integridad, a través de la ejecución de Plan de trabajo lúdico-pedagógico e innovador para que los Servidores Públicos-Colaboradores del IPES se apropien de su contenido de manera práctica y vivencial.

4.3 Desarrollar las acciones de implementación de la Política de Distrital de Transparencia, Integridad y no tolerancia con la Corrupción, asignadas en el Plan de acción de dicha Política al Sector Desarrollo Económico – IPES.

4.4. Promover acuerdos compromisos y protocolos éticos, que sirvan para establecer parámetros de comportamiento en la actuación de los Servidores Públicos y Colaboradores que hacen parte de la entidad.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Publico serán asumidos y cumplidos de manera consiente y responsable por todos (as) los servidores(as) públicos(as) del Instituto Para la Economía Social, en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes, tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad.

6. RESPONSABLES

Director General y nivel directivo: El Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión versión 2 establece que para la implementación del Código de Integridad, se debe contar con el liderazgo del equipo directivo por ende corresponde al Representante Legal y a la Alta Dirección hacer que el plan de Gestión de 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, igualmente cada dirección debe garantizar que como mínimo halla un gestor de integridad participando del grupo de gestores de integridad.

La Subdirección Administrativa y Financiera a través del Área de Talento Humano: Deberá liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de gestión de la integridad y de las acciones que en este se establezcan, con el apoyo de las/los Gestores/as de Integridad.

Los Gestores de Integridad: Desarrollaran las funciones asignadas mediante la resolución 235 de 2019 y de manera complementaria:

- a) Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de gestión de la integridad de la Instituto Para la Economía Social.
- 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 DC o por la Instituto Para la Economía Social.
- 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 entidad.
- 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 la Instituto Para la Economía Social
Promover a apropiación y aplicación del Código de Integridad del Distrito en el Instituto para la Economía Social.
- 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/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.

Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico: Liderar todo el proceso de construcción y consolidación del plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, quien coordinara con los responsables de los componentes su elaboración.

Asesoría de Control Interno: Adelantar la verificación de la elaboración y verificación del plan. Le concierne así mismo a la Asesoría de Control Interno efectuar el seguimiento y el control a la implementación y a los avances de las actividades consignadas en el plan anticorrupción y de atención al ciudadano.

Servidores 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 Acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas, con un ejercicio normativo y pedagógico alternativo, que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos.

METODOLOGÍA

Realizar diagnóstico previo con apoyo de un instrumento de medición, este permitirá realizar un diagnóstico de la entidad antes de la implementación de las actividades propuestas en la caja de herramientas, identificando las problemáticas, responsables y causas de la falta de valores a través de una visualización gráfica (dibujos, fotos, mapas, etc.).

Posteriormente iniciar con la socialización y resolución de dudas con los gestores de integridad acerca de la utilización de las actividades que se encuentran en la Caja de Herramientas de la Función Pública. (

Componente 6: Iniciativas Adicionales

Plan de Integridad del Sector de Desarrollo Económico.

Subcomponente:	No Acciones:	Observación:
Alistamiento	8	Para el éxito de este componente se debe adelantar un ejercicio con todas las instancias, donde se articulen actividades con las demás entidades que conforman el Sector.
Armonización / actualización	4	
Diagnóstico	8	
Implementación.	8	
Seguimiento y Evaluación	2	
Total Acciones: 30		
Peso % respecto al PAAC: 36.6%		

Anexo:

**INFORME
GESTORES DE INTEGRIDAD**

VIGENCIA 2019