

PLAN DE INTEGRIDAD 2021



**INSTITUTO PARA LA
ECONOMIA SOCIAL
IPES**

**Gestores de Integridad.
Enero 2021.**

PLAN GESTORES DE INTEGRIDAD -ACCIONES ADICIONALES DEL PAAC 2021

Tabla de contenido:

Introducción:	3
Estado del Plan FURAG de la Política de Integridad:.....	5
Resultados de la Dimensión del Talento Humano:	5
Gestión asociada al autodiagnóstico de la Política de Integridad:.....	7
ANTECEDENTE:	7
MARCO NORMATIVO.....	9
Componente 6: Iniciativas Adicionales Plan de Integridad:	10

PLAN GESTORES DE INTEGRIDAD -ACCIONES ADICIONALES DEL PAAC 2021

Introducción:

La vigencia 2020, fue un periodo de gran aprendizaje institucional, en términos organizacionales especialmente de adaptación a los cambios generados a la luz de la Pandemia y como esta modificó las formas de relacionarnos en términos laborales.

En este sentido, y parte de los aprendizajes organizacionales relacionadas con las acciones adelantadas por los Gestores de Integridad, que deben tenerse en cuenta se plantean las siguientes:

1. El plan de gestores de integridad, conforme a las nuevas realidades en lo posible requiere articularse a los lineamientos asociados a la Directiva 005 de 2020, asociada con la Estrategia de Gobierno Abierto Bogotá, especialmente adecuarse a la realidad de la virtualidad y cómo afrontar los retos que este ejercicio nos invita a reinventar de manera creativa, la tarea como gestores.
2. La semana de la integridad, como experiencia vivida, durante la vigencia 2020, es una mediación que permite y facilita la labor de los gestores de integridad.
3. El plan de acción de los gestores, debe concentrarse en acciones puntuales, razón por la cual se definen 10 acciones que condensan, integran y armonizan las 30 acciones previstas en el plan de la vigencia anterior.

Con estas tres premisas, como eje articulador, y entendiendo que se debe mantener la construcción de este ejercicio a la luz de seguir construyendo sobre lo construido, se hace necesario entender que nuestro campo de acción se circunscribe a la luz del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual 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**", se define 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..." (cita textual).

En este contexto normativo de obligatorio cumplimiento, el quehacer de los gestores de integridad, se enmarca puntualmente en 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

PLAN GESTORES DE INTEGRIDAD -ACCIONES ADICIONALES DEL PAAC 2021

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.

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.

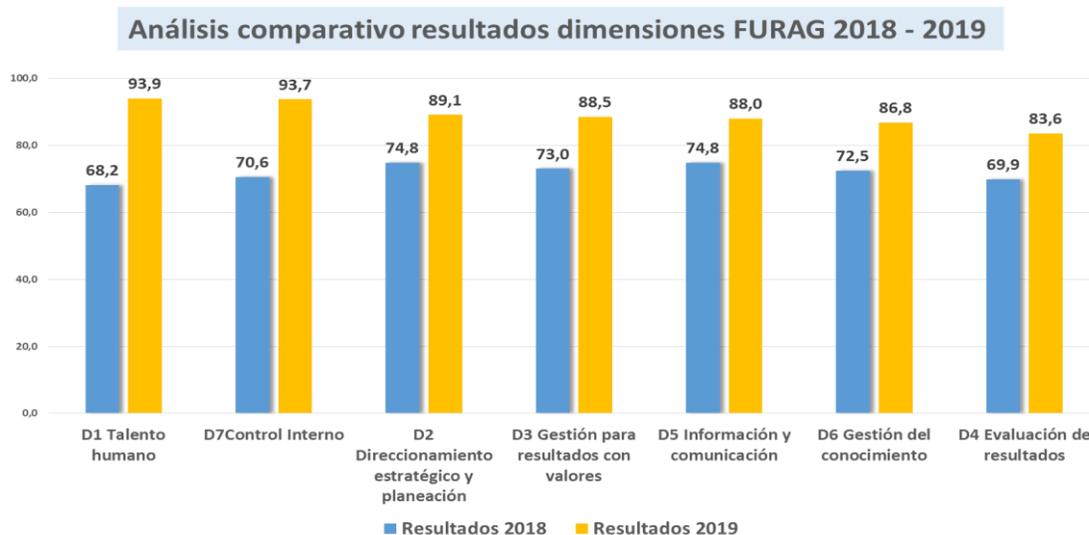
PLAN GESTORES DE INTEGRIDAD -ACCIONES ADICIONALES DEL PAAC 2021

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:

Parte del ejercicio de todos los años, es entender la dinámica de los denominados planes de cierre de brecha asociados al Formulario Unico de Reporte de Avances- FURAG II, en este sentido 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 Línea Base de MiPG” y los “ autodiagnósticos” y las mediciones que en cada vigencia nos permiten saber si hay o no avances en cada una de las políticas orientadoras de las dimensiones del citado modelo, bajo los instrumentos de Política, para el caso que nos compete- la de integridad- se cuenta para la vigencia anterior (2019.,) con la siguiente medición de referencia:

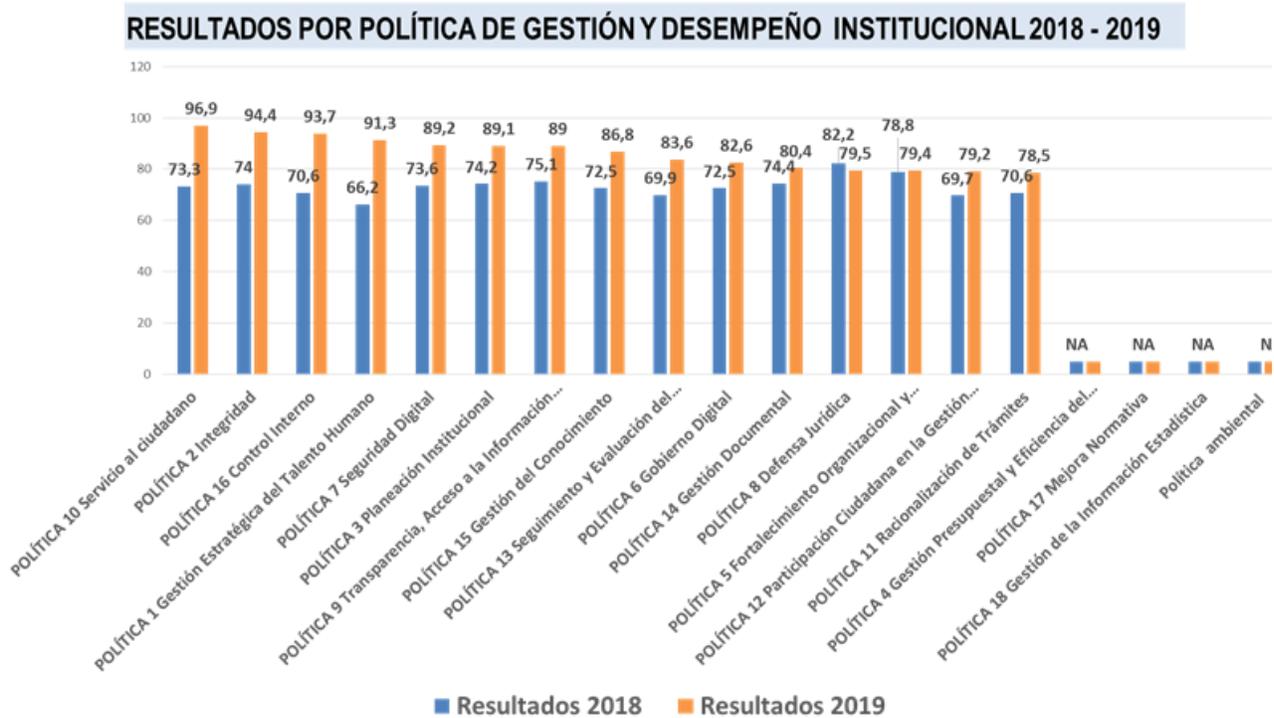
Resultados de la Dimensión del Talento Humano:



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

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.

PLAN GESTORES DE INTEGRIDAD -ACCIONES ADICIONALES DEL PAAC 2021



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

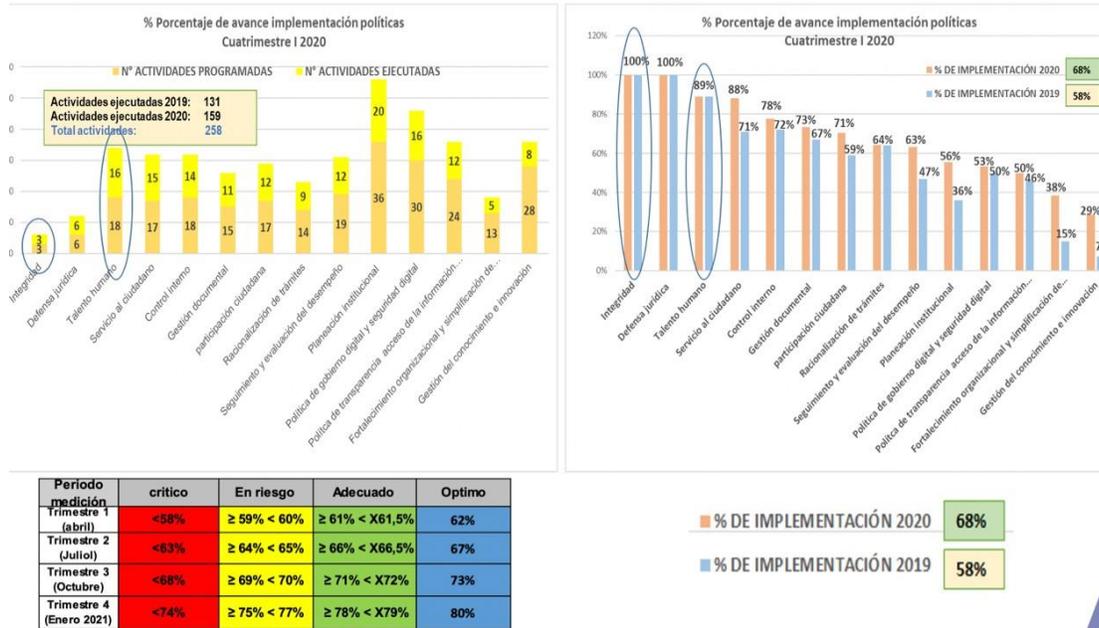
Por otro lado, cuando se menciona la etapa de autodiagnóstico, contó con una herramienta donde la entidad pudo tener acceso a “ ... información detallada, oportuna y en tiempo real, sobre el estado de la implementación de cada política de MiPG...”². De este autodiagnóstico se priorizaron las siguientes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

- Plan de Gestión de Integridad vigencia 2021, teniendo en cuenta los componentes que este plan debe, según el Decreto 118 de 2018.

PLAN GESTORES DE INTEGRIDAD -ACCIONES ADICIONALES DEL PAAC 2021

Gestión asociada al autodiagnóstico de la Política de Integridad:

AVANCE PLANES FURAG 2019



Fuente: Autodiagnóstico de la Política de Integridad Vigencia 2019.

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**

PLAN GESTORES DE INTEGRIDAD -ACCIONES ADICIONALES DEL PAAC 2021

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..."

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.

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

PLAN GESTORES DE INTEGRIDAD -ACCIONES ADICIONALES DEL PAAC 2021

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.*

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	Adopta los valores del Código de Integridad para la Administración Distrital,

PLAN GESTORES DE INTEGRIDAD -ACCIONES ADICIONALES DEL PAAC 2021

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”.	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 222 de 2020. 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.
Directiva 005 de 2020: Directrices sobre Gobierno Abierto Bogotá.	Mediante esta Directiva,

Componente 6: Iniciativas Adicionales Plan de Integridad:

Subcomponente:	No Acciones:	Observación:
Alistamiento	2	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 Implementación.	3	
Diagnóstico	1	
Seguimiento y Evaluación	4	
Total Acciones: 10		

Se adjunta a continuación, el **formato de acciones adicionales, plan de integridad 2021**, adoptado mediante Resolución 19 de 2021 y Resolución 25 de 2021, en el marco del Comité de Gestión y Desarrollo Institucional – Resolución 222 de 2020.

PLAN GESTORES DE INTEGRIDAD -ACCIONES ADICIONALES DEL PAAC 2021

COMPONENTE 6. INICIATIVAS ADICIONALES PLAN DE INTEGRIDAD 2021								
SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD		INDICADOR / INDICE	META	PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA	
							DESDE	HASTA
ALISTAMIENTO	1.1.	Elaboración del Plan anual de Actividades con los Gestores de Integridad, alineado a la estrategia de Gobierno Abierto Bogotá- GAB.	Plan de Actividades. Cronograma de actividades	1	Cronograma de actividades.	Talento Humano del Sector.Gestores de Integridad	01/02/2021	13/03/2021
	1.2.	Inducción y empalme a los gestores/gestoras entrantes por parte del equipo de Gestores de Integridad salientes respecto a las funciones el plan de trabajo, e informes a realizar, alineado a la estrategia de Gobierno Abierto Bogotá- GAB.	*Cumplimiento fecha de reunión *Cumplimiento contenido desarrollado en reunión	1	Presentación Lista de asistencia y/o acta de reunión	Talento Humano del Sector.Gestores de Integridad	01/02/2021	31/03/2021
DIAGNOSTICO	2.1	Socializar el Autodiagnóstico FURAG 2020 a Gestores de Integridad para la identificación de debilidades y fortalezas.	Cumplimiento de la socialización	1	Acta de reunión. Lista de asistencia. Presentación	Talento Humano del Sector.Gestores de Integridad.	01/02/2021	31/03/2021
ARMONIZACIÓN ACTUALIZACIÓN IMPLEMENTACIÓN	3.1.	Capacitar y sensibilizar a los actores de la economía informal, en temas de integridad, cultura de la legalidad y la Lucha anticorrupción, conforme a la Política Distrital de Transparencia, Integridad y no tolerancia con la corrupción.	# de capacitaciones ejecutadas/# de capacitaciones programadas*100	3	Planilla de asistencia	Talento Humano Gestores de Integridad	01/02/2021	30/12/2021
	3.2.	Aplicación encuesta de apropiación de los valores.	Informe de resultados encuesta de apropiación.	1	Informe con analisis de los	1. Comité gestores de Integridad.	01/02/2021	30/12/2021
	3.3.	Capacitación a Gestores de Integridad sobre las funciones asignadas, acorde a los lineamientos que establezca la Secretaría General de Alcaldía Mayor de Bogotá (estrategia de Gobierno Abierto Bogotá- GAB.)	Capacitación.	1	Informe de la capacitación	Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestores	01/02/2021	30/12/2021
	3.4	Realización semana de la Integridad	No de Actividades programadas/ No de Actividades desarrolladas *100	1	Informe de la Semana de la Integridad.	Gestores de Integridad.	01/07/2021	30/11/2021
Seguimiento y Evaluación	4.1.	Elaborar el Informe de gestión del Comité de Gestores de Integridad de la vigencia 2021	Informe de actividades.	1	Revisión, selección de información.	Gestores de Integridad	23/12/2021	30/12/2021
	4.2.	Realizar las mesas de trabajo correspondientes al monitoreo por parte de la Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico, en el marco de su rol como segunda línea de defensa.	Cuatro (4) monitoreos, publicados en página web (en este formato)	4	Monitoreos realizados al componente.	Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico y responsable del componente.	01/02/2021	31/12/2021
	4.3.	Publicación del documento.	Informe de actividades.	1	Publicación de documento	Gestores de Integridad.	23/12/2021	30/12/2021