

INFORME COMITÉ DE GESTORES DE INTEGRIDAD



2025

Contenido

Introducción.....	3
Alistamiento.....	3
Diagnostico	5
Resultados de la aplicación del Test de Percepción.....	5
Armonización, actualización, implementación:.....	14
Campaña botón denuncias:	14
Participación en la jornada de inducción y reducción 2025:	14
Guia para el manejo de la integridad	15
Conformación del nuevo comité de integridad:.....	22
Campaña “Valores IPES – Embajadores de la Integridad”:	22
Semana de la Integridad:	23
Mejores prácticas de integridad 2024.....	29
Conclusiones	31

Introducción

El presente informe es elaborado por el equipo de Gestores de Integridad de la entidad, designado para el periodo 2025–2027 mediante la Resolución No. 286 del 01 de agosto de 2025. Dicho equipo tiene como misión fortalecer y promover la cultura de la integridad, así como ejercer un rol activo como vigía en la lucha contra la corrupción al interior del Instituto para la Economía Social.

En este marco, el Comité de Integridad, con el apoyo del área de Talento Humano del IPES, desarrolló diversas acciones a través del Plan de Acción de Integridad. Entre estas se destacan la encuesta de percepción frente a la política y adaptabilidad del Código de integridad de la entidad emitida mediante Resolución No 205 de 2023 el cual fomenta la ética, la transparencia y el respeto en todas nuestras acciones, fortaleciendo nuestra cultura organizacional y el uso de la herramienta del botón de denuncias que está disponible en el home de la página WEB de la entidad.

Alistamiento

Se construyó del plan de acción de integridad para el Instituto para la Economía Social – IPES vigencia 2025 con el fin de fomentar y fortalecer los mecanismos de divulgación de la gestión de integridad, a continuación, se detalla el plan de acción de integridad el cual se encuentra publicado en la página WEB de la entidad.

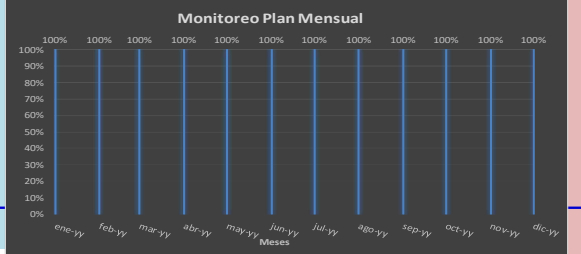
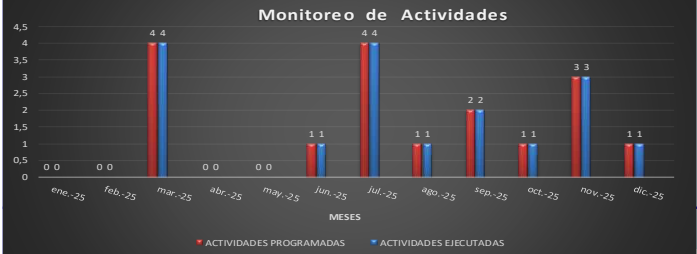
	PLAN DE ACCIÓN INTEGRIDAD PARA EL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL -IPES VIGENCIA 2025
---	--

Objetivo	Alcance	Recursos	Responsable de Evaluación y Seguimiento
Fomentar y fortalecer la cultura de integridad en el Instituto para la Economía Social – IPES, mediante mecanismos para prevenir, detectar y gestionar riesgos éticos, actos de corrupción y conflictos de interés, en servidores, exservidores, contratistas y excontratistas, conforme al marco normativo y los lineamientos de transparencia y buen gobierno.	Este plan aplica a todos los servidores (as) públicos (as) y contratistas que desarrollen actividades para el Instituto para la Economía Social -IPES-	Recurso Humano: Comité de Integridad, Talento Humano y Profesionales de apoyo. Recurso Tecnológico: Equipo de computo, Software, y otros programas tecnológicos.	Comité de Integridad

Índices de Gestión	Indicador	Meta	Periodicidad
Cumplimiento	(No. de actividades ejecutadas / No. de actividades programadas)*100%	≥100%	Trimestral

CRONOGRAMA																											
N°	ACTIVIDADES (PHVA)	RESPONSABLES	ene.-25		feb.-25		mar.-25		abr.-25		may.-25		jun.-25		jul.-25		ago.-25		sep.-25		oct.-25		nov.-25		dic.-25		
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
LINEA DE ACOMPAÑAMIENTO LEGAL Y DE GESTIÓN																											
1	Realización de informe 2024 - FURAG	Comité de Integridad/ Talento Humano					1	1																			
2	Socialización Código de Integridad	Comité de Integridad/ Comunicaciones					1	1							1	1									1	1	
3	Reunión Comité de integridad	Comité de Integridad/ Talento Humano					1	1				1	1					1	1						1	1	
4	Elección nuevo Comité de Integridad	Talento Humano												1	1												
5	Realización e implementación de encuesta de apropiación y conocimiento del Código de integridad, como evaluación de las actividades del 2024 y diagnóstico del año en curso.	Comité de Integridad/ Comunicaciones/Talento Humano					1	1																		1	1
6	Actividad el Embajador de la Integridad con el valor de la Honestidad	Comité de Integridad/ Comunicaciones/Talento Humano													1	1											
7	Actividad el Embajador de la Integridad con el valor del Respeto	Comité de Integridad/ Comunicaciones/Talento Humano													1	1											
8	Actividad el Embajador de la Integridad con el valor del Justicia	Comité de Integridad/ Comunicaciones/Talento Humano															1	1									
9	Actividad el Embajador de la Integridad con el valor del Compromiso	Comité de Integridad/ Comunicaciones/Talento Humano																1	1								
10	Actividad el Embajador de la Integridad con el valor del Diligencia	Comité de Integridad/ Comunicaciones/Talento Humano																		1	1						
11	Realización de la semana de la Integridad	Comité de Integridad/Talento Humano																							1	1	

GESTION DEL PLAN														
ACTIVIDADES PROGRAMADAS			ene.-25	feb.-25	mar.-25	abr.-25	may.-25	jun.-25	jul.-25	ago.-25	sep.-25	oct.-25	nov.-25	dic.-25
ACTIVIDADES EJECUTADAS			0	0	4	0	0	1	4	1	2	1	3	1
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO MENSUAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO TRIMESTRAL			ene - marzo 2025			abr - jun 2025			jul - sep 2025			oct - dic 2025		
			100%			100%			100%			100%		



Diagnostico

Se evidencia la unificación de dos encuestas con el fin de evaluar la percepción y apropiación del código; no obstante, se identificaron inquietudes relacionadas con su extensión.

Asimismo, se desarrolló un documento de integridad revisando las brechas identificadas en el FURAG 2025 de los aspectos asociados a la gestión del comité.



Resultados de la aplicación del Test de Percepción

Dirección de correo electrónico	DEPENDENCIA	Tipo de Vinculación	De las siguientes alternativas seleccione los valores del Código de Integridad adoptado por el Instituto Para la Economía Social - IPES	La definición: "Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general", corresponde a que valor:	La definición: "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" corresponde a que valor:	1. Me motiva servir a la sociedad y a mi ciudad, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos:	2. Cuando decidí ser servidor (a) público(a) o contratista, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad:	3. He aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita:	4. He aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad:
mjmontanezr@ipes.gov.co	Subdirección Administrativa y Financiera	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
hjasasm@ipes.gov.co	Subdirección de Gestión, Redes Sociales e Informalidad	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Integridad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
rospinap@ipes.gov.co	Subdirección Jurídica y de Contratación	Servidor/a Público/a	Honestidad, lealtad, transparencia, responsabilidad ambiental y equidad	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
tibuelvash@ipes.gov.co	Subdirección Jurídica y de Contratación	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
ndsuaezr@ipes.gov.co	Control Interno	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
jlsanchezm@ipes.gov.co	Subdirección Jurídica y de Contratación	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
hgbejaranoc@ipes.gov.co	Subdirección Administrativa y Financiera	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
lmgelgarejol@ipes.gov.co	Subdirección Administrativa y Financiera	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Integridad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
jymartinm@ipes.gov.co	Subdirección Jurídica y de Contratación	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
returriagoc@ipes.gov.co	Subdirección de Emprendimiento, Servicios Empresariales y Comercialización	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
jdcantillos@ipes.gov.co	Subdirección Administrativa y Financiera	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
heperdomom@ipes.gov.co	Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo

msforeoc@ipes.gov.co	Subdirección Administrativa Financiera y	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
jcmonanom@ipes.gov.co	Subdirección de Formación y Empleabilidad	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
crcruz@ipes.gov.co	Subdirección Administrativa Financiera y	Contratista	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
jpbohorquezc@ipes.gov.co	Control Interno	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Integridad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
ldgomez@ipes.gov.co	Oficina De Control Disciplinario Interno	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
nlzorrop@ipes.gov.co	Subdirección Administrativa Financiera y	Servidor/a Público/a	Honestidad, lealtad, transparencia, responsabilidad ambiental y equidad	Integridad	Respeto	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
ejaramillol@ipes.gov.co	Subdirección de Formación y Empleabilidad	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
cmmendozam@ipes.gov.co	Subdirección Administrativa Financiera y	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
dagalindol@ipes.gov.co	Subdirección Jurídica y de Contratación	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
jcromeroo@ipes.gov.co	Subdirección Jurídica y de Contratación	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
meromeroe@ipes.gov.co	Subdirección de Gestión, Redes Sociales e Informalidad	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
kycastror@ipes.gov.co	Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico	Contratista	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo
jarincomp@ipes.gov.co	Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Integridad	Respeto	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
renavarrog@ipes.gov.co	Subdirección de Formación y Empleabilidad	Contratista	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Transparencia	Respeto	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
cpgarzonm@ipes.gov.co	Subdirección de Formación y Empleabilidad	Contratista	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo

vcasasj@ipes.gov.co	Subdirección de Formación y Empleabilidad	Contratista	Respeto, sinceridad, responsabilidad, justicia y transparencia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
cfvalencial@ipes.gov.co	Subdirección de Formación y Empleabilidad	Contratista	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Transparencia	Diligencia	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
lsanguinom@ipes.gov.co	Subdirección de Formación y Empleabilidad	Contratista	Honestidad, lealtad, transparencia, responsabilidad ambiental y equidad	Transparencia	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
meruizv@ipes.gov.co	Subdirección de Gestión, Redes Sociales e Informalidad	Contratista	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
esperanzazambrano2021@hotmail.com	Subdirección de Formación y Empleabilidad	Contratista	Respeto, sinceridad, responsabilidad, justicia y transparencia	Integridad	Respeto	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
elperezr@ipes.gov.co	Subdirección de Formación y Empleabilidad	Contratista	Gratitud, lealtad, respeto, compromiso y justicia	Integridad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
amparra@ipes.gov.co	Subdirección de Formación y Empleabilidad	Contratista	Honestidad, lealtad, transparencia, responsabilidad ambiental y equidad	Honestidad	lealtad	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
kdolivaresg@ipes.gov.co	Subdirección de Formación y Empleabilidad	Contratista	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
amparrag@ipes.gov.co	Subdirección Administrativa Financiera	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
clalbarracing@ipes.gov.co	Subdirección Administrativa Financiera	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Transparencia	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo
bjduarte@ipes.gov.co	Control Interno	Contratista	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Integridad	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
fymendozac@ipes.gov.co	Oficina de Comunicaciones	Contratista	Gratitud, lealtad, respeto, compromiso y justicia	Transparencia	Respeto	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
crbenavidesa@ipes.gov.co	Control Interno	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Honestidad	Respeto	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
clalbarracing@ipes.gov.co	Subdirección Administrativa Financiera	Servidor/a Público/a	Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia	Transparencia	Respeto	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo

5. Doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi ciudad frente a cualquier persona o empresa:	6. Tengo claro que soy referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo que debo esforzarme por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente:	7. En mi Entidad se ha eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos:	8. No utilizo mi trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues soy consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad:	9. No intervengo en los procesos de selección para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conozco que los cargos se adjudican por meritocracia:	10. Le aviso a mi jefe cuando cometo un error por grande que sea, porque soy consciente que es de humanos cometer un error pero no es correcto esconderlo.	11. Cuando los ciudadanos u otros compañeros/as me plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debo ignorarlos y no ayudarlos:	12. Cuando una persona daña bienes públicos, yo tengo la obligación de corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos:	13. He aprendido a no discriminar a mis compañeros/as por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social u otras situaciones:
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo

De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo

14. He aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás, por lo cual no me incomoda que alguno de mis compañeros/as corrija mi trabajo:	15. Para ser responsable de mis actos, debo acostumbrarme a escuchar los gritos de mi jefe cuando algo sale mal:	16. Cuando existe un trabajo urgente y yo he terminado mis labores, es mi deber ayudar a mis compañeros/as, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea:	17. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidor(a) público(a) o contratista, él argumenta que es	18. Cuando un colaborador tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad:	19. Frente a una situación que implica un dilema ético, debo contrastar los valores y conductas establecidas en el código de integridad de la entidad, por encima de consideraciones personales:	20. Debo proponerle a mi nuevo jefe algunos cambios que mejoran mi trabajo, pues he observado que mis obligaciones han sido rezagadas desde que ingresé a la entidad:	21. Debo ser selectivo a la hora de realizar mi trabajo, aceptando las problemáticas que se me presentan con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debo ignorarla y no solucionarla:
De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo
De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo

Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------------

22. Cumpló con los tiempos estipulados, para el logro de cada una de mis funciones u obligaciones contractuales:	23. Hago mis labores como siempre las he realizado, nunca le presento a mi jefe propuestas para realizar mejor mi labor y la de mis compañeros/as de trabajo:	24. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que yo tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero/a de trabajo:	25. Cuando un compañero/a es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad:	26. En mi trabajo diario debo darle un trato igualitario a todos mis compañeros/as:	27. Conozco toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión:	28. En mi Entidad, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal:	29. Soy promotor de igualdad en mi vida diaria, por lo tanto, brindo las mismas oportunidades a todas las personas:	30. No cedo ante presiones e intereses externos en el desarrollo de mis labores:
Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo
De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

Armonización, actualización, implementación:

Campaña botón denuncias:

Se realizó una campaña para el fortalecimiento del botón de denuncias de corrupción en la entidad.

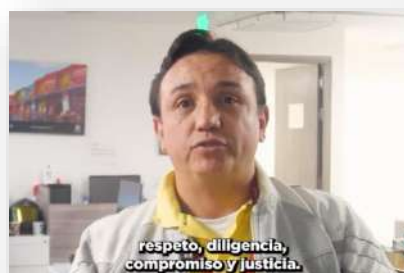
En esta actividad, se realizó la campaña para visualizar y dar a conocer el botón de denuncias de corrupción de la entidad, el cual está publicado en la página web institucional www.ipes.gov.co, este botón se encuentra enlazado con el “Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas”, la campaña se realizó en redes sociales.

Así mismo se realizó un recordatorio frente al botón de denuncias de la entidad, el cual fue se encuentra disponible en el home de nuestra página web institucional www.ipes.gov.co.



Participación en la jornada de inducción y reducción 2025:

En el marco de la planificación de la inducción y reinducción de la entidad programada para el 11 de abril, se llevó a cabo la elaboración de un video de presentación del Comité de Integridad. Promovido por los integrantes del comité quienes fueron los presentadores, y en el cual se realizó el material audiovisual.



Guía para el manejo de la integridad

Se elaboró un documento guía para el protocolo del Código de Integridad, con el propósito de orientar a los y las colaboradores/as en la correcta aplicación de sus principios, valores y reglas de conducta. Dicho documento establece lineamientos claros que facilitan la comprensión, implementación y fortalecimiento de una cultura ética, promoviendo el actuar responsable, transparente y comprometido dentro de la institución.

	GUÍA	
	GUÍA PARA EL MANEJO DE LA INTEGRIDAD Y OTROS ASPECTOS DEL CÓDIGO PENAL	Código: PX0X-IN-XXX
		Versión: 0X Fecha: DD/MM/AAAA

1 OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la prevención, identificación, declaración y gestión para el correcto manejo de la política de Integridad, la resolución de los conflictos de interés y la declaración de bienes y rentas para los Servidores Públicos, contratistas, grupos de valor y ciudadanía en general del Instituto para la Economía Social- IPES.

2 ALCANCE

Este documento ha sido elaborado con el propósito de ser aplicado a servidores públicos, contratistas, grupos de valor y población objetivo, con el fin de: a) conocer e identificar los hechos y circunstancias que constituyen causales de impedimentos o recusaciones; b) declarar las situaciones que puedan generar un posible conflicto de interés; y c) decidir sobre las declaraciones relacionadas con los impedimentos y recusaciones presentados.

Esta guía está bajo los términos de cumplimiento de la Dimensión 1: Talento Humano en relación con la política de Integridad.

3 RESPONSABLES

Todos los Servidores Públicos y contratistas de la Entidad deben conocer y cumplir la Política de Integridad en el día a día de su trabajo.

El Comité de Integridad, es el encargado de la implementación de los procedimientos de control para el reporte y seguimiento de los conflictos de interés; en la comunicación a todos los servidores públicos y contratistas del IPES, las políticas vigentes respecto al manejo de conflictos de interés y en realizar actividades regulares para reforzar la conciencia de todos los interesados.

La Subdirección Jurídica y de Contratación es responsable de...

El equipo Directivo de la Entidad son los encargados de dar los lineamientos relacionados con la política de la integridad.

4 DEFINICIONES

AD HOC: Expresión adverbial que significa: para esto, para el caso. Lo que sirve a un fin determinado.

CPACA: Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Conflicto de interés: Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

PA03-PC-018
V-04

Página 1 de 12

elaboró Alexandra Valderrama Ortiga - CPS No 333 de 2012	revisó Adriana María Pineda Gómez - Profesional Planeación	aprobó Nora Carolina García Rojas - Subdirectora de Administración
---	---	---

	GUÍA	
	GUÍA PARA EL MANEJO DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	Código: PX0X-IN-XXX
		Versión: 0X Fecha: DD/MM/AAAA

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: Herramienta que contiene el conjunto de políticas y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el cumplimiento de nuestra misionalidad. Por lo tanto, instaura criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los servidores públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.

IMPEDIMENTO: Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias.

PARENTESCO: Se entiende como todo vínculo o relación jurídica y política, que nace por la libre voluntad de fundar o unirse a los miembros de una familia sin importar su sexo, nacionalidad, raza y orientación sexual y/o religiosa, máxime cuando dicho vínculo, es reconocido y protegido por el Estado.

RECUJAR: Rechazar a una persona por considerarla no apta o inadecuada para una tarea.

VALORES INSTITUCIONALES:

- **Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **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.
- **Compromiso:** Ser 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:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

5 CONDICIONES GENERALES

5.1 Declaración de Bienes y Rentas

La Declaración de Bienes y Rentas es un requisito legal establecido en la Ley 190 de 1995, que deben cumplir los/las servidores/as públicos/as como condición para la posesión y ejercicio de su cargo. Se trata de una declaración juramentada en la que el servidor/a informa de manera detallada sus bienes patrimoniales, ingresos, cuentas bancarias, deudas, actividades económicas privadas, participación en sociedades y, en general, su situación económica y

	GUÍA PARA EL MANEJO DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	Código: PX0X-IN-XXX
		Versión: 0X
		Fecha: DD/MM/AAAA

patrimonial. Esta información tiene como finalidad promover la transparencia, prevenir el enriquecimiento ilícito y garantizar el adecuado control sobre el ejercicio de la función pública.

5.2 Conflicto de Interés

5.2.1 Que es el conflicto de interés

Teniendo en cuenta la definición propuesta por la Veeduría Distrital en la Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en el Sector Público Distrital, un conflicto de interés "surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales", no obstante, esta situación puede presentarse de manera independiente del tipo de vinculación que se tenga con el Instituto.

Así mismo, de acuerdo con el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, consagra que existe conflicto de interés "cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público"; así mismo señala que cuando esto sucede, el agente al servicio del estado deberá declararse impedido, o de lo contrario podrá ser recusado, si no manifiesta su impedimento.

5.2.2 Tipos de conflicto de interés:

Tomando como base la definición y tipificación que hacen la OCDE y la Veeduría Distrital, la Entidad adopta la siguiente clasificación de los conflictos de intereses:

TIPO DE CONFLICTO	DEFINICIÓN
Real	Cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un/a servidor/a público/a, en el que dicho servidor tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.
Aparente	Cuando los intereses privados de un/a servidor/a público/a son susceptibles de sospechas porque pueden influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, aunque no sea el caso.
Potencial	Cuando un/a servidor/a público/a tiene intereses privados de naturaleza tal que pueden dar lugar a que se presente un conflicto de intereses si el servidor tiene que asumir en el futuro determinadas responsabilidades públicas.

Es importante precisar que el hecho de que un/a servidor/a público/a se encuentre en una situación de conflicto de intereses, no implica de facto un acto ilegal; pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta violatoria de la ley, en ejercicio de la función pública a cargo, es decir, en un acto de corrupción.

5.2.3 Características del conflicto de interés:

De acuerdo con la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses del sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, las siguientes características pueden servir como guías para identificar un posible conflicto de interés:

MANEJO PLD 118

Página 9 de 17

	GUÍA PARA EL MANEJO DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	Código: PX0X-IN-XXX
		Versión: 0X
		Fecha: DD/MM/AAAA

- ❖ Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor o colaborador, es decir, este tiene intereses personales que podrían influir negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades
- ❖ Mediante el régimen de conflicto de Intereses se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del estado
- ❖ Los conflictos de Interés son inevitables y no se pueden prohibir; ya que todo servidor público tiene familiares que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo
- ❖ Se puede constituir en un riesgo de corrupción y en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas
- ❖ Un conflicto de Interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia se provoquen irregularidades o corrupción
- ❖ Puede involucrar a cualquier servidor público o colaborador, no obstante, generalmente las mayores implicancias ocurren con los cargos de más alto nivel que tiene toma de decisiones, ejercer jurisdicción o manejo;
- ❖ Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública

5.2.4 Como surge el conflicto de interés:

El conflicto de interés surge por:

- a. Tener algún grado de consanguinidad o afinidad así:


Grados de parentesco por consanguinidad	
Primer Grado	Padre/ madre/ hijos
Segundo Grado	Hermanos
Tercer Grado	Tíos / sobrinos
Cuarto Grado	Primos

Grados de parentesco por afinidad	
Primer Grado	Cónyuge (Compañero/a permanente) / Suegros
Segundo Grado	Cuñados
Tercer Grado	Sobrinos políticos
Cuarto Grado	Primos políticos

- b. Tener una amistad entrañable o enemistad grave
- c. Relaciones laborales o de negocios

MANEJO PLD 118


Página 4 de 17

GUÍA		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	Código: PX0X-IN-XXX
		Versión: 0X
		Fecha: DD/MM/AAAA

d. Calidad de socios de hechos o de derechos

5.2.5 Causales de Conflictos de Interés

FACTOR	CAUSAL	NORMA
Parentesco	Si su padre, hijo, nieto, abuelo, hermano, tío, primo trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.	Artículo 126 Constitución Política de Colombia
	Si su suegro o cuñado trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.	
	Si su hijo adoptivo o hijo del cónyuge aspira a un cargo en la entidad en la que usted trabaja.	
	Si su esposa/o o compañera/o permanente trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.	
Sanciones Penales	Si usted fue condenado por un delito contra el patrimonio del Estado.	Artículo 122 de la Constitución Política de Colombia.
	Si usted fue condenado por un delito relacionado con la pertenencia, promoción o financiación de grupos armados ilegales delictos de lesa humanidad o por narcotráfico en Colombia o en el exterior.	
	Si por su conducta dolosa o gravemente culpable, dio lugar a que condenen al Estado a una reparación patrimonial salvo que asuma con cargo a su patrimonio el valor del daño.	
	Si fue condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político	Artículo 42, de la Ley 1952 de 2019
Sanciones Disciplinarias	Si usted ha sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas	Artículo 42, de la Ley 1952 de 2019
	Si usted se encuentra en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esa, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.	Artículo 42, numeral 3° de la Ley 1952 de 2019
Otras	Si usted fue elegido para más de una corporación o cargo público, si los periodos respectivos coinciden en el tiempo, así sea parcialmente.	Artículo 179, numeral 8 de la Constitución Política
	Si usted se retiró del cargo con derecho a pensión de jubilación.	Artículo 1, Ley 1821 de 2016, corregido por el Decreto 321 de 2017


GUÍA		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	Código: PX0X-IN-XXX
		Versión: 0X
		Fecha: DD/MM/AAAA

5.2.6 Identificación de Conflictos de Interés y Causales de Impedimento y Recusación:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019: "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario", todo servidor/a público/a, deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

En especial, en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, se especifican los impedimentos y causales de recusación de los/las servidores/as públicos/as, de forma taxativa:

1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho
2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.
3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes ambos indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.
7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.
8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.
9. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.
10. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.

	GUÍA	
	GUÍA PARA EL MANEJO DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	
	Código: PX0X-IN-XXX	Fecha: DD/MM/AAAA

11. Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.
12. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.
14. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.
15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.
16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.

6 DESARROLLO

6.1 Declaración de Bienes y Rentas

6.1.1 Presentación de la Declaración de Bienes y Rentas

De acuerdo con la normatividad vigente establecida en la Ley 190 de 1995, Decreto 2232 de 1995 y Decreto 1083 de 2015, establece que todo servidor público debe:

- **Antes de la posesión del cargo:** diligenciar la Declaración de Bienes y Rentas en el formato adoptado para tal fin. En el caso de los servidores del orden nacional se utiliza el SIGEP, mientras que para los servidores del Distrito se emplea el SIDEAP.
- **Durante el ejercicio del cargo:** actualizar la información anualmente, dentro de los plazos establecidos, declarando bajo juramento que los bienes y rentas reportados son los únicos que posee, ya sea personalmente o por interpuesta persona.
- **Al momento del retiro del cargo:** presentar nuevamente la declaración actualizada, dejando constancia del estado final de su patrimonio. Acompañar el diligenciamiento de la hoja de vida en el mismo sistema (SIGEP o SIDEAP, según corresponda).

6.1.2 Sanciones Disciplinarias por la "NO" presentación de la Declaración de Bienes y Rentas

De acuerdo con la normativa vigente, la no presentación de la Declaración de Bienes y Rentas constituye una falta disciplinaria, conforme al Código General Disciplinario - Ley 1952 de 2019 –

	GUÍA	
	GUÍA PARA EL MANEJO DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	
	Código: PX0X-IN-XXX	Fecha: DD/MM/AAAA

que puede dar lugar a sanciones que van desde la suspensión en el cargo hasta la destitución e inhabilidad general. Asimismo, la omisión de esta obligación impide la legalización de la posesión o puede generar responsabilidad fiscal y disciplinaria por incumplir un deber propio del servidor público en materia de transparencia y rendición de cuentas.

De acuerdo con lo anterior, en caso de omisión en la presentación de la misma, Talento Humano realizará el reporte a Control Disciplinario Interno, quien realizará la investigación a que haya lugar e impondrá la sanción correspondiente de acuerdo con el Código Disciplinario.

6.2 Conflicto de Interés

6.2.1 Declaración de Personas Políticamente Expuestas (PEP)

Los/las servidores/as públicos/as de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados, declaran sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (**Ley 2013 de 2019**); para que se registren e identifiquen las Personas Expuestas Políticamente – PEP con su información financiera complementaria (**Decreto 830 de 2021**); y para que la ciudadanía, antes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social. Este aplicativo forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).


6.3 Declaración de Conflicto de Interés al Ingreso

Todo servidor/a público/a o contratista, al momento de su vinculación con la entidad, debe realizar la declaración de conflicto de interés a través de la plataforma SIDEAP. La Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano o la Subdirección Jurídica y de Contratación tienen la responsabilidad de verificar si el servidor/a o contratista, se encuentra inmerso en una posible situación de conflicto de interés. En caso afirmativo, la información será remitida al jefe inmediato o supervisor del contrato, quien evaluará el caso y tomará la decisión correspondiente sobre la viabilidad de la contratación.

Si el conflicto declarado no puede ser resuelto directamente por el jefe inmediato, este deberá convocar una reunión con la Alta Dirección y con un profesional de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano, con el fin de analizar la situación y definir una solución.

La declaración de conflicto de interés deberá actualizarse anualmente, junto con la declaración de bienes y rentas. Adicionalmente, para los/las servidores/as que desempeñen funciones de interventoría, supervisión o que participen en los procesos de gestión contractual, será obligatorio presentar una declaración específica al inicio de cada interventoría, supervisión o proceso contractual, de acuerdo con el formato establecido. Lo anterior tiene como propósito fortalecer el control preventivo y garantizar la transparencia en los procesos vinculados con los mecanismos de seguimiento y control institucional.

En caso de que el/la servidor/a público/a se enfrente a una situación de conflicto de intereses y ya haya diligenciado el formato de declaración, tendrá que volver a diligenciar el formato, con el fin de informar el posible caso a su jefe inmediato y este tendrá que adelantar el proceso para solucionar dicha situación.

	GUÍA	
	GUÍA PARA EL MANEJO DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	Código: PX0X-IN-XXX
		Versión: 0X Fecha: DD/MM/AAAA

6.4 Descripción del Proceso en caso de existir conflicto de interés

De conformidad con la Ley 1437 de 2011 en los artículos 11 y 12 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, todo servidor/a público/a o contratista que identifique que se encuentra inmerso en un posible conflicto de interés o causal de impedimento deberá adelantar las siguientes acciones:

6.4.1 Declaración del Conflicto de Interés o Impedimento durante el contrato o desarrollo de las funciones:

- a. El servidor/a público/a o contratista, deberá remitir un escrito motivado a su superior jerárquico, o al botón de denuncia en la página web, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que tuvo conocimiento de la situación.
- b. El superior jerárquico, una vez recibido el escrito, deberá decidir de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes.
- c. De acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, CPACA), en caso de no contar con un superior jerárquico, deberá remitirlo a la cabeza del sector correspondiente. Si no existiera ninguna de las instancias anteriores, deberá dirigirse al Procurador General de la Nación (para autoridades nacionales), al Alcalde Mayor del Distrito Capital, o al Procurador Regional (para autoridades territoriales).

6.4.2 Declación sobre el Impedimento:

Si el impedimento es rechazado, el servidor/a público/a o contratista, deberá continuar con el trámite o gestión que dio origen a su declaratoria.


Si el impedimento es aceptado, el superior jerárquico o supervisor, designará a otro servidor/a público/a para que asuma la gestión, regulación, control o decisión del asunto que generó el conflicto de interés.

Si es declarado el impedimento, el/a servidor/a público/a encargado, mediante memorando comunicará la decisión adoptada al jefe inmediato o supervisor del contrato y al servidor/a o contratista. Así mismo, en dicho documento deberá reasignar la ejecución de la actividad a un servidor/a o contratista cuyo objeto contractual o propósito del empleo, guarde relación con la actividad respectiva.

6.4.3 Trámite de Recusaciones:

Cuando cualquier persona presente una recusación, El servidor/a público/a recusado deberá manifestar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, si acepta o no la causal invocada, mediante escrito dirigido por correo electrónico al superior jerárquico.

Una vez vencido el término señalado, el superior jerárquico deberá proceder dentro de los diez (10) días siguientes.

	GUÍA	
	GUÍA PARA EL MANEJO DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	Código: PX0X-IN-XXX
		Versión: 0X Fecha: DD/MM/AAAA

En el evento en que cualquier persona manifieste que un contratista está incurso en una causal de conflicto de interés, el contratista deberá manifestar si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su formulación, presentando la correspondiente justificación, la cual deberá ser remitida a su supervisor.

El supervisor del contrato deberá reportar la causal de conflicto de interés ante el servidor público delegado de la ordenación del gasto, quien decidirá de plano la causal invocada dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio, término que no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.

Si es declarado el conflicto de interés, el servidor público encargado como ordenador del gasto, mediante memorando comunicará la decisión adoptada al supervisor del contrato y al contratista. Así mismo, en dicho documento deberá reasignar la ejecución de la actividad a un contratista cuyo objeto contractual guarde relación con la actividad respectiva.

6.4.4 Comunicación y Registro de Decisiones:

Toda decisión sobre impedimentos o recusaciones deberá ser comunicada al Comité de integridad, a través del botón de denuncias de la página web, con el fin de consolidar la información para fines estadísticos y de seguimiento institucional.

6.4.5 Consecuencias de la Omisión en la Declaración:

En caso de que un servidor/a público/a o contratista no declare un presunto conflicto de interés, y este tampoco sea declarado por un tercero, podrá ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de los hechos.


6.4.6 Obligaciones en Caso de Existencia de Conflicto de Interés:

- Renunciar a las actividades que originan el conflicto, como condición previa para asumir el cargo o suscribir el contrato.
- Declararse impedido para intervenir o tomar decisiones en asuntos relacionados con personas o temas con los cuales haya tenido vínculo en los últimos tres (3) años, o en los que participe como socio.
- Abstenerse de intervenir y declarar impedimento si, en el ejercicio de sus funciones, se presenta una situación constitutiva de conflicto de interés.
- En el caso de contratistas, abstenerse de intervenir y declarar el impedimento cuando, en el desarrollo de sus obligaciones contractuales, surja una situación de posible conflicto de interés.

6.1. Manejo de Denuncias de Servidores/as Públicos/as y contratistas de acciones en contra de la política de integridad dentro de la Entidad:

En el caso de existir una denuncia por parte de un servidor/a Público/a o contratista, se debe seguir los siguientes pasos:

- a) La denuncia la pueden realizar por medio del botón de denuncias de la página web, adaptado para tal fin y de manera presencial en el buzón adaptado para tal fin en las

GUIA		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	Código: PX0X-IN-XXX
		Versión: 0X
		Fecha: DD/MM/AAAA

- oficinas de atención al ciudadano.
- La denuncia debe incluir las evidencias relacionadas con la misma y un correo electrónico o dirección donde dirigir la respuesta.
 - Luego, se realiza una evaluación preliminar para determinar su viabilidad y proceder con la investigación correspondiente.
 - En caso de encontrarse inmerso en una presunta falta disciplinaria, se envía a la Oficina de Control Interno Disciplinario para que apliquen las sanciones disciplinarias establecidas en el Código General Disciplinario o normatividad vigente.

6.2. Manejo de Denuncias de grupos de valor o ciudadanía en general de acciones en contra de la política de integridad dentro de la Entidad:

En el caso de existir una denuncia por parte de cualquier persona de los grupos de valor de la Entidad o ciudadano que tenga conocimiento de situaciones que afecten la integridad de la Entidad, se deben seguir los siguientes pasos:

- La denuncia la pueden realizar por medio del botón de denuncias que se encuentra en la página web adaptado para tal fin y de manera presencial en el buzón adaptado para tal fin en las oficinas de atención al ciudadano. Para lo cual se realizará cada año una campaña de conocimiento alrededor de los medios de denuncia existentes en la Entidad.
- La denuncia debe incluir las evidencias relacionadas con la misma y un correo electrónico o dirección donde dirigir la respuesta.
- Luego, se realiza una evaluación preliminar para determinar su viabilidad y proceder con la investigación correspondiente.
- En caso de encontrarse inmerso en una presunta falta disciplinaria, se envía a la Oficina de Control Interno Disciplinario para que apliquen las sanciones disciplinarias establecidas en el Código General Disciplinario o normatividad vigente.

Anualmente, como parte del informe de gestión de la Integridad, se hace un análisis de los casos presentados durante el año, y se colocan las lecciones aprendidas de los que tanto los colaboradores como las personas externas han informado para mejorar la apropiación de la Política de Integridad.

7. MARCO NORMATIVO

- Directiva conjunta No 005 del 28 de diciembre de 2023:** "Directrices para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción, y/o existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses y protección de identidad del denunciante"
- Artículo 31 de la Ley 2195 de 2022:** "Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones"
- Directiva No. 001 del 3 de marzo de 2021:** "Directrices para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción, y/o existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses y protección de identidad del denunciante."
- Decreto Distrital 189 de 2020:** "Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones".
- Decreto Distrital 159 de 2021:** "Por medio del cual se modifica y corrige un error formal en el Decreto Distrital 189 de 21 de agosto de 2020".

GUIA		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	Código: PX0X-IN-XXX
		Versión: 0X
		Fecha: DD/MM/AAAA

- Ley 2016 de 2020:** "tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo".
- Ley 2013 de 2019:** "por medio del cual se 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 1552 de 2019:** "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".
- 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".
- Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital,** expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018.
- 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".
- 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, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".
- 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".
- 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".
- Ley 1437 de 2011:** "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo" Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.
- Decreto Distrital 489 de 2009:** "Por la cual se crea la Comisión Intersectorial de la Gestión ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones".
- Acuerdo Distrital 489 de 2006:** "Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital".
- Ley 489 del 29 de diciembre de 1998:** "Por la cual se dictan normas sobre la organización y 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".

8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ITEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	25/04/2019	TODO EL DOCUMENTO	ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO.
02	23/10/2025	TODO EL DOCUMENTO	AJUSTE A TODO EL DOCUMENTO

Conformación del nuevo comité de integridad:

El Comité de Integridad para la vigencia 2023–2025 quedó formalmente establecido mediante la Resolución 328 de 2023 y posteriormente modificado mediante la Resolución 533 de 2023. Dicho comité estuvo integrado por los siguientes miembros, quienes ejercieron sus funciones hasta el primer semestre de la vigencia 2026:

No.	Identificación	Nombre Completo	CARGO
1	79.864.598	Juan Carlos Montaña Montaña	Profesional Universitario código 219 grado 15 o el que se ejerza
2	1.032.422.533	Cindy Marcela Mendoza Morales	Técnico Operativo
3	51.733.321	Rosa Edith Turriago Calderón	Profesional Universitario código 219 grado 15 o el que se ejerza
4	52.842.121	Edith Johanna Jaramillo Lozano	Profesional Universitario código 219 grado 15 o el que se ejerza
5	79.594.110	John Alexander Rincón Pedreros	Profesional Universitario código 219 grado 15 o el que se ejerza
6	64.588.916	Tania Irina Buelvas	Profesional Especializado código 222 grado 19
7	52.971.060	Carol Liliana Daza Rueda	Profesional Universitario código 219 grado 15 o el que se ejerza

Posteriormente, finalizó la vigencia de los servidores correspondientes al período 2023–2025. En consecuencia, se realizó una nueva convocatoria mediante la Resolución 245 de 2025, “Por la cual se convoca a la postulación de los Gestores de Integridad del Instituto para la Economía Social – IPES para la vigencia 2025–2027”.

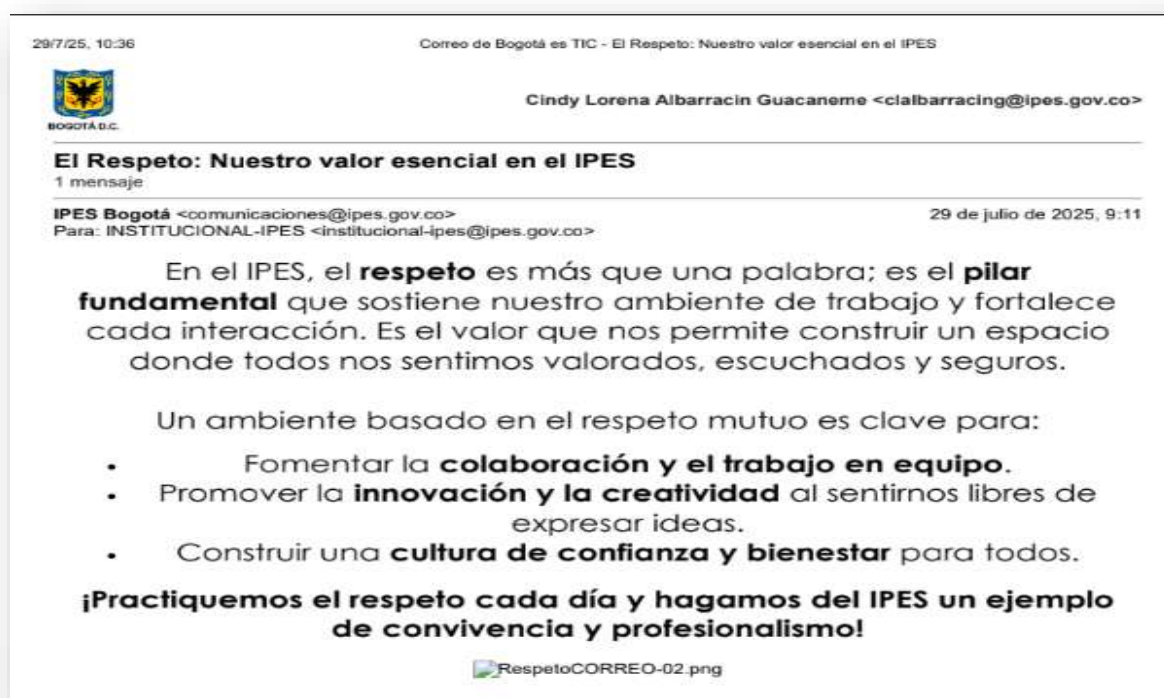
Como resultado de este proceso, se efectuó la designación de los Gestores de Integridad a través de la Resolución No. 286 de 2026, “Por la cual se designan los Gestores de Integridad del Instituto para la Economía Social – IPES para la vigencia 2025–2027”, quedando conformado de la siguiente manera:

No.	IDENTIFICACIÓN	NOMBRE COMPLETO	DEPENDENCIA
1	79.864.598	Juan Carlos Montaña Montaña	Subdirección Formación y Empleabilidad
2	52.842.121	Edith Johanna Jaramillo Lozano	Subdirección Formación y Empleabilidad
3	1.032.422.533	Cindy Marcela Mendoza Morales	Subdirección Administrativa y Financiera
4	79.943.535	German Guillermo Fierro Méndez	Subdirección Administrativa y Financiera
5	1.023.945.125	Mónica Julieth Montañez Rey	Subdirección Administrativa y Financiera
6	79.594.110	John Alexander Rincón Pedreros	Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico
7	52.971.060	Carol Liliana Daza Rueda	Oficina Asesora de Comunicaciones
8	64.588.916	Tania Irina Buelvas Hernández	Subdirección Jurídica y de Contratación
9	1.032.433.151	Angela Fernanda Angulo Mariño	Dirección General

Campaña “Valores IPES – Embajadores de la Integridad”:

En el marco de la campaña “Valores IPES – Embajadores de la Integridad”, se remitieron correos electrónicos de manera mensual a todos los colaboradores de la entidad, con el propósito de

resaltar los valores de integridad como un pilar fundamental para el fortalecimiento de la cultura ética y organizacional del Instituto para la Economía Social – IPES.



Semana de la Integridad:

En el marco de la estrategia de promoción de la cultura ética, se llevó a cabo la “Semana de la Integridad”, cuya divulgación se realizó a través de correo electrónico institucional.

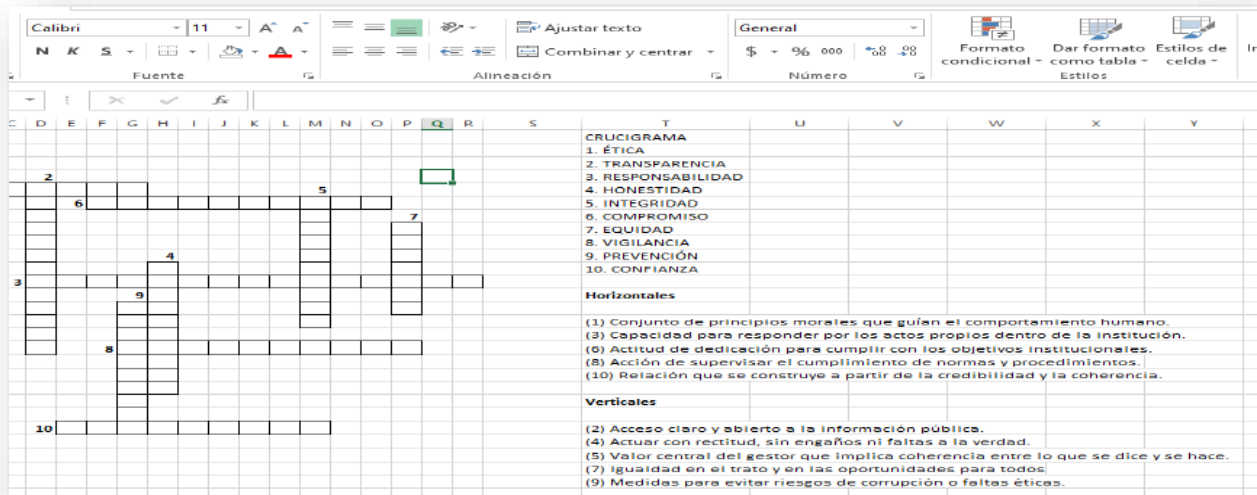
Durante la última semana de noviembre de 2025, se desarrollaron las siguientes actividades dirigidas a los colaboradores de la entidad:

Desafío de Integridad: crucigramas y sopas de letras:

través del correo electrónico institucional, se invitó a todos los colaboradores de la entidad a participar en el diligenciamiento de actividades lúdicas, tales como crucigramas y sopas de letras, orientadas al fortalecimiento de los valores de integridad.

Propósito: Promover la apropiación de los valores éticos institucionales mediante estrategias pedagógicas y participativas que faciliten el aprendizaje y la reflexión.

Resultado: Se evidenció una activa participación de los colaboradores, así como un mayor reconocimiento y apropiación de los valores de integridad en el entorno laboral.



A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
INTEGRIDAD	T	R	A	N	S	P	A	R	E	N	C	I	A	R	E	H	O	W
ÉTICA	E	Q	U	I	D	A	D	O	H	J	U	S	T	I	C	I	A	D
TRANSPARENCIA	C	D	F	R	E	S	P	O	N	S	A	B	I	L	I	D	A	D
RESPECTO	J	O	D	G	H	J	R	S	T	W	S	F	G	H	J	U	R	T
HONESTIDAD	U	F	M	E	T	I	C	A	H	N	T	G	E	S	T	O	R	K
RESPONSABILIDAD	S	T	E	P	O	P	D	A	D	I	R	G	E	T	N	I	U	I
EQUIDAD	T	U	R	N	R	E	S	P	E	T	O	I	P	T	R	T	H	M
COMPROMISO	I	Y	U	F	H	O	N	E	S	T	I	D	A	D	I	U	Q	E
JUSTICIA	C	Q	Q	S	P	C	M	R	Ñ	S	B	H	W	T	Q	Y	P	O
GESTOR	I	W	P	M	N	A	R	I	Z	L	E	Y	Q	Z	V	H	Q	P
	A	E	O	D	T	H	Q	A	S	H	R	T	O	P	E	R	U	P
	H	Y	E	R	K	U	Y	O	P	O	B	G	A	Q	B	V	N	N

El Árbol de la Integridad:

Propósito: Fomentar el autorreconocimiento y la valoración colectiva de los valores de la integridad.

En esta etapa, se buscó materializar la importancia de identificar los valores tanto a nivel individual como grupal. La dinámica permitió que cada servidor reflexionara sobre los valores que rigen su actuar personal ("el ser") y, simultáneamente, reconociera las virtudes presentes en sus compañeros, vinculando cada principio con un rostro y una acción concreta dentro del equipo.

Para simbolizar este crecimiento, se utilizó un árbol de la integridad elaborado en papel, el cual fue "floreciendo" con hojas de colores conforme los funcionarios y colaboradores profundizaban en la sensibilización y capacitación de cada valor. Como resultado, no solo se logró el dominio conceptual de los términos, sino su comprensión práctica en la cotidianidad laboral. La actividad tuvo una excelente recepción, logrando una conexión emocional y un compromiso renovado con la ética pública.

Resultado: La actividad permitió evidenciar un alto nivel de participación e interacción entre los colaboradores de diferentes dependencias, fortaleciendo el reconocimiento mutuo y el sentido de pertenencia institucional. Asimismo, se consolidó la interiorización de los valores de integridad, reflejada en actitudes más conscientes y alineadas con los principios éticos en el ejercicio de las funciones diarias.

Arboles de la Integridad IPES







Vacunación de la Integridad:

Propósito: Sensibilización preventiva contra conductas contrarias a la integridad.

Con el apoyo de la psicóloga Alexandra Bandera Ortega, se desarrolló una jornada de "inmunización simbólica". A través de una dinámica lúdica donde se entregaron dulces como "vacunas", se buscó generar conciencia sobre la prevención de conductas que atentan contra el servicio público. El objetivo central fue fortalecer la "resistencia" del personal ante situaciones que vulneren los valores institucionales, promoviendo un entorno de trabajo blindado por la honestidad y la transparencia.

Resultado: La actividad evidenció participación y receptividad por parte de los colaboradores de la entidad, fortaleciendo la conciencia ética y la responsabilidad individual en la toma de decisiones. Asimismo, se reforzó el compromiso colectivo con la integridad, generando un impacto positivo en la cultura organizacional y en la prevención de conductas contrarias a los valores institucionales.





Reconocimiento a los Embajadores de la Integridad

Propósito: Institucionalizar el ejemplo como motor de cambio.

Como cierre y resultado tangible de las actividades previas, se realizó una consulta democrática entre los funcionarios y colaboradores de la entidad. A través de una encuesta de percepción, el equipo seleccionó a aquellos compañeros que, por su conducta ejemplar, representan de manera vivencial cada uno de los valores de integridad. Estos Embajadores de la Integridad se consolidan hoy como referentes y líderes positivos, inspirando al resto de la organización a mantener los más altos estándares éticos.

Resultado: La iniciativa permitió fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia entre los colaboradores, generando un reconocimiento explícito de buenas prácticas y conductas éticas. Además, contribuyó a consolidar modelos de comportamiento que refuerzan la cultura de integridad en toda la institución, fomentando un entorno laboral más comprometido con los valores institucionales.

Mejores prácticas de integridad 2024

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá reconoció a las entidades públicas que lideran la promoción de la ética y la transparencia en el servicio público. Este reconocimiento se entrega cada año con el fin de promover un cambio cultural hacia la integridad.

Categoría Sociedad

Ganador: Empresa Metro de Bogotá S. A.

Iniciativa: Vagón Escuela

Buscaba promover el Metro de Bogotá como bien colectivo y símbolo de orgullo ciudadano mediante un espacio pedagógico de interacción directa con la ciudadanía, fortaleciendo el sentido de pertenencia, cultura ciudadana e integridad corresponsable.

Esta iniciativa incluye sesiones de innovación abierta con Design Thinking para mejorar comportamientos cívicos en torno al transporte, lo cual logró posicionar el Metro como símbolo de orgullo ciudadano y bien colectivo.

Adicionalmente con esta iniciativa se generó un espacio de interacción pedagógica con la ciudadanía, fortaleciendo cultura ciudadana y sentido de pertenencia, lo cual contribuyó a consolidar la visión de la integridad como una responsabilidad compartida entre institución y ciudadanía.

Categoría Liderazgo Ético

Ganador: Concejo de Bogotá

Iniciativa: Apropiación del Código de Integridad

El Concejo de Bogotá, fomenta la vivencia de los valores del Código de Integridad en todos los funcionarios, por medio del desarrollo de actividades lúdicas, gráficas, concursos y campañas pedagógicas presenciales y virtuales.

Estas actividades se realizaron de forma permanente durante el año, incluyendo la actividad de inducción, involucrando a todos los funcionarios en la vivencia de valores éticos, por medio de la innovación en las actividades, por medio del cual logró que la integridad se convirtiera en un elemento transversal del trabajo legislativo y administrativo.

Categoría Apertura

Ganador: Secretaría de Hacienda

Iniciativa: Estrategia de gamificación ética

Juego de mesa innovador con personajes, cartas y casos reales de dilemas éticos. Esta iniciativa sensibilizó a servidores públicos y contratistas sobre principios de integridad, conflicto de intereses y prácticas anticorrupción, tuvo una participación de más de 1.100 colaboradores de todos los niveles.

Luego del ejercicio se realizó una evaluación de conocimientos antes y después del ejercicio lo que mostró mejoras significativas en comprensión y toma de decisiones éticas.

Conclusiones

Durante la vigencia 2025, el Comité de Integridad llevó a cabo una serie de actividades orientadas a fortalecer la cultura ética y la apropiación de los valores de integridad en la entidad, destacándose el esfuerzo y la creatividad desplegados a pesar de no contar con recursos económicos asignados. Estas acciones reflejan el compromiso del Comité con la promoción de la ética pública y la formación de un entorno laboral basado en la honestidad y la transparencia.

No obstante, se evidenció que la participación no fue homogénea en todas las dependencias. En algunas dependencias tales como la SGRSI, donde existe un número significativo de colaboradores, las actividades no recibieron la atención esperada y la participación fue limitada. Esto demuestra la necesidad de que, en futuras iniciativas, los jefes de cada dependencia asuman un rol activo en la promoción y el acompañamiento de estas actividades, incentivando la participación y generando un compromiso real con la integridad institucional.

Promover la cultura ética requiere coordinación, esfuerzo logístico y dedicación; por ello, es fundamental que todas las dependencias reconozcan la importancia de estas acciones y apoyen de manera decidida su implementación para garantizar resultados significativos.

Asimismo, se hace un llamado a todas las dependencias, para que participen activamente en estas actividades.

La promoción de la integridad no puede recaer únicamente en el Comité de Integridad ni en Talento Humano; se requiere un compromiso transversal en toda la organización, de manera que cada dependencia contribuya activamente a reforzar los valores institucionales y asegurar que estas iniciativas generen un impacto real y sostenido en la cultura ética de la entidad. Asimismo, es fundamental que los colaboradores interioricen y apropien estos valores, de manera que se traduzcan en un fortalecimiento del sentido de pertenencia y del compromiso con la misión y los principios de la institución.

Elaborado y aprobado por el comité de Gestores de Integridad 2025-2027