RESOLUCIÓN No. 205 de 2023

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES"

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el Artículo 1° del Acuerdo N°. 003 de 2017 de la Junta Directiva del IPES.

CONSIDERANDO

Que el numeral 10 del artículo 1 del Acuerdo No. 003 de 2017 de la Junta Directiva del IPES establece que: "*(…) Dirigir las funciones de administración de personal del Instituto Para la Economía Social - IPES conforme a las normas sobre la materia, incluida la facultad nominadora".*

Que el artículo 209 de la constitución Política de Colombia, incorpora los principios con los cuales se desarrolla la función administrativa.

Que el artículo 269 de la constitución Política de Colombia, establece que las entidades públicas están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley.

Que conforme al literal a) del el artículo 78 de la Sentencia C 727 de 2000 de la Corte Constitucional, el director, gerente o presidente de las entidades descentralizadas en particular les compete: *"a) Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la ejecución de las funciones o programas de la organización y de su personal",* y en general *'cumplirán todas aquellas funciones que se relacionen con la organización y funcionamiento, con el* ejercicio *de la autonomía administrativa* y *la representación legal, que no* se *hallen expresamente atribuidas a otra autoridad."*

Que el artículo 2.2.22.3.2 del Decreto Nacional 1499 de 2017 define: "El *Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG",* como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, 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.

Que el mencionado Decreto, en el artículo 2.2.22.2.1 indicó que *"Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán (…*)", entre otras, de acuerdo al numeral 4° de ese artículo, la Política de Integridad para las entidades públicas.

Que el artículo 2.2.22.3.3 ibídem, señaló como uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: *"1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".*

Que el mencionado Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG contempló en la Política de Integridad de la Dimensión No 1:"*Talento Humano",* el Código de Integridad elaborado por la Función Pública como una herramienta general, concisa y en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos, que sirven de guía sobre el deber ser y hacer de los servidores públicos

Calle 19 N° 10-44
PBX. (+57) 2976030
Línea Gratuita
(+57) 018000124737
www.ipes.gov.co

colombianos, dada su vocación de servicio a la ciudadanía los cuales quedarán compensados en cinco valores así:

- Compromiso
- Honestidad
- Respeto
- Diligencia
- Justicia

Que el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG de la Función Pública, en el numeral 1.2.2 establece: *"Política de Integridad" de la dimensión del Talento Humano, señaló que era indiscutible "La necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un 'código general' o 'código tipo' que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público.*

Que un código es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos, y, sobre el Código de Integridad elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública señaló que *"Constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana".*

Que mediante el Decreto No. 118 de febrero 27 de 2018 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se adoptó el Código de Integridad del servicio público para todas las entidades del Distrito Capital, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito; mismo que indicó en el Capítulo II de dicha normatividad: *"De los Gestores de Integridad" la misión de éstos, la forma de conformación y el perfil que deben reunir los servidores que de forma voluntaria quieren ser Gestores de Integridad.*

Que la Ley 2195 de 2022, tiene como objetivo, adoptar disposiciones tendientes a prevenir los actos de corrupción, a reforzar la articulación y coordinación de las entidades del Estado y a recuperar los daños ocasionados, con el fin de asegurar y promover la cultura de la legalidad e integridad y recuperar la confianza ciudadana y el respeto por lo público.

Que el artículo 3 de la Ley 1474 del 2011, asigna como responsabilidad de las entidades públicas, elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano que contemple, entre otras cosas, mapa de riesgo de corrupción, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

Que, el artículo 1 de la Ley 2013 de 2019 señala que la misma tiene por objeto dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

RESOLUCIÓN No. 205 de 2023

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES"

Que, en concordancia con lo anterior, el artículo 9 del 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"*, estableció que en la búsqueda de la transparencia y la lucha contra la corrupción en el distrito capital, todos los servidores públicos y colaboradores del ente territorial, efectuarán el registro y publicación en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP del formato de publicación proactiva declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés y de declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

Que, adicionalmente, en el parágrafo del artículo antes citado se determinó que la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y la Secretaría Distrital de Gobierno articularán en una sola herramienta, el seguimiento y la publicación de conflictos de intereses a nivel distrital y local.

Que, el Acuerdo Distrital 782 de 2020 "*Por medio del cual se establece como obligatoria la presentación, publicación y divulgación de declaración de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, para los servidores públicos de Bogotá y se dictan lineamientos para la publicación de los cargos de libre nombramiento y remoción en el Distrito Capital*", dispuso en su artículo 1, que el objetivo de ese acuerdo es dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, para lo cual se establece la obligación de los servidores públicos de Bogotá, de: "(...) presentar, publicar y divulgar las declaraciones de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses", con la finalidad de que la ciudadanía pueda ejercer control social.

Que, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en la plataforma de información SIDEAP, desarrolló el módulo "*Conflictos de intereses",* el cual permite obtener datos de la declaración general y de la declaración proactiva por parte de servidores y contratistas que laboran en el distrito capital.

De igual forma es necesario promover en los servidores/as públicos/as una cultura de integridad, que permita prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y, en ocasiones, puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias,

La declaratoria de conflicto de intereses es una herramienta, para ello se creó el Aplicativo por la Integridad Pública, en el cual los gerentes públicos y demás personas determinadas por la Ley 2013 de 2019 deben declarar sus posibles conflictos de intereses, bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios, y los entes de control y la ciudadanía pueden consultar y usar esta información, así como las entidades que podrán hacer la gestión preventiva correspondiente.

Que, como consecuencia de lo anterior y con el fin de promover cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos para generar así transformaciones culturales tangibles alrededor de la administración pública, se incorpora la política para la declaración y trámite de los conflictos de intereses al interior del Instituto para la economía Social.

Calle 19 N° 10-44
PBX. (+57) 2976030
Línea Gratuita
(+57) 018000124737
www.ipes.gov.co

RESOLUCIÓN No. 205 de 2023

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES"

Con base en lo anterior, es procedente adoptar el Código de Integridad en el Instituto Para la Economía Social – IPES, documento que hace parte integral de este acto administrativo.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adopción: Adoptar el Código de Integridad del Instituto Para la Economía Social – IPES.

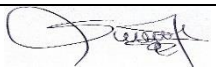
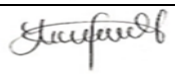
ARTÍCULO SEGUNDO. Obligatoriedad: El Código de Integridad será de obligatorio cumplimiento para todos los/as Servidores/as Públicos/as y Contratistas del Instituto Para la Economía Social.

ARTICULO TERCERO: Vigencia y Derogatoria: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 531 de 2018.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D, C; al 17 de mayo del 2023,

ALEJANDRO RIVERA CAMERO
Director General

	NOMBRE, CARGO O CONTRATO	FIRMA	FECHA
Proyectó	Sandra Liliana Melgar Chica – profesional Universitario		11/05/2023
Proyectó	Manuel Andrés Vivas González– Profesional Especializado		11/05/2023
Revisó	Adriana María Parra Gómez – Profesional Especializado		11/05/2023
	Yurany Mosquera Córdoba – CPS 3902926/2022		11/05/2023
Revisó	Lilian Andrea Hernández Suarez CPS No.4649826-2023		11/05/2023
Aprobó	Eliana Ferreira Arciniegas – Subdirectora Administrativa y Financiera (E)		11/05/2023
Revisó	Juliana Valcárcel Patiño - Asesora Jurídica CPS 3182619/2022		11/05/2023
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para firma del Director General del Instituto para la Economía Social IPES.			

FO-066
V-05

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

IPES

CODIGO DE INTEGRIDAD

BOGOTÁ, 2022

Elaboró	Revisó:	Aprobó:
Sandra Liliana Melgar Chica Profesional universitario Subdirección Jurídica y de Contratación Jasón Sánchez Oficina Asesora de Comunicaciones Jorge David Bolívar Murcia Subdirección Administrativa y Financiera Norma Leonor Zorro Pedraza Subdirección de Gestión, Redes Sociales e Informalidad Yuri Adriana Vargas Vargas Subdirección de Gestión, Redes Sociales e Informalidad Nestor Henry Montilla Garzón Subdirección de Emprendimiento Servicios Empresariales y de Comercialización Manuel Andrés Vivas González Subdirección de Emprendimiento Servicios Empresariales y de Comercialización	Adriana María Parra Gómez Talento Humano Profesional Especializado Subdirección Administrativa y Financiera Edgar Mauricio Mera E CPS 136 de 2022 Profesional SDAE	Lina Paola Caro Porras Subdirectora de Diseño y Análisis Estratégico Aldemir Enrique Zuluaga Pardo Subdirector Administrativo y Financiero David Ricardo Molina Peñuela Subdirector Jurídico y de Contratación

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3

2. JUSTIFICACIÓN 3

3. OBJETIVO 4

4. ALCANCE 4

5. RESPONSABLES 5

6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS 5

7. DESARROLLO 8

8. DOCUMENTOS ASOCIADOS 17

9. MARCO NORMATIVO 17

10. CONTROL DE CAMBIOS 19

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 19

12. ANEXOS 20

1. INTRODUCCIÓN

El Código de Integridad del Instituto para la Economía Social -IPES-, es una 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 misión. Por lo tanto, instaura criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar quelos servidores públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.

El presente Código de Integridad contribuye a que el Instituto Para la Economía Social – IPES- instaure un clima interno de reglas claras, precisas que aseguren el correcto funcionamiento del mismo definiendo las perspectivas y conductas de los servidores y contratistas de la entidad. Está cimentado en la formulación de valores, forja un estilo de dirección unificado de comportamientos transparentes, propicia la credibilidad entre los miembros de la Entidad y la confianza de los diferentes grupos de interés en desarrollo dela misión institucional, fortaleciendo la cultura organizacional orientada al cumplimiento de los fines del Plan Distrital de Desarrollo.

Igualmente, este documento señala los principios prácticos que orientan las actuaciones de los servidores públicos y contratistas en sus labores cotidianas, las cuales son reflejo de un clima organizacional y un ambiente de trabajo que ejerce influencia directa en toda la organización, como ejemplo a la población objeto de atención y a la ciudadanía.

Así de esta forma también se mencionan y documentan las características de los conflictos de interés, los tipos de conflictos que existen, la forma de prevenirlos y también la forma correcta de documentarlos y denunciarlos.

2. JUSTIFICACIÓN

El código de Integridad es la principal herramienta la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG II, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano, que une y coordina acciones para que los servidores, contratistas y los ciudadanos sean el reflejo de entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores colaboradores comprometidos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables.

3. OBJETIVO

Promover en los servidores y contratistas del Instituto Para la Economía Social – IPES una cultura de integridad pública y transparencia en la gestión, con base en los valores que constituyen el marco de actuación individual e institucional y de esta manera fortalecer el compromiso seriedad y buenas prácticas al interior de la Entidad, que consoliden la confianza de la ciudadanía hacia la entidad.

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fomentar entre los colaboradores de la entidad una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los colaboradores y la cultura de las entidades.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan losvalores del servicio público.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que genere credibilidad y confianza en la ciudadanía.

4. ALCANCE

Este Código de Integridad y sus valores deberán ser asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos(as) los/ los servidores(as) públicos(as) y contratistas en todos los niveles y jerarquías; quienes se deben comprometer a participar de manera activa en todas las actividades programadas por los gestores de integridad.

Este Código de Integridad documenta el marco o modelo de Integridad de la entidad ya que contiene elementos para el fortalecimiento de la cultura de integridad y el fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en este, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación.

"Este documento estratégico está bajo los términos de cumplimiento de las rutas delservicio y de calidad como acción de implementación en la Política de Servicio al Ciudadano, establecida en la Dimensión Tres – Gestión con Valores para Resultados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG".

5. RESPONSABLES

El (la) director(a) del Instituto para la Economía Social –IPES-, su equipo directivo, asesor, servidores públicos y contratistas en general, se comprometen a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución Política de Colombia, las normas vigentes y el actual Código, con orientaciones de gestión íntegra, cimentada en principios y valores éticos, frente a todos sus grupos de interés.

La Subdirección Administrativa y Financiera -Talento Humano, deberá liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad, y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan con el apoyo de los/las Gestores/as de Integridad; igualmente garantizar la implementación del presente código, emitir informes sobre el ejercicio de los lineamientos de integridad y socializar y publicar a todos los actores internos y externos los resultados del ejercicio ético en el Instituto.

Gestor(es) De Integridad: De conformidad con lo establecido en el Decreto Distrital 118 de 2018, los gestores de integridad tienen que liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital. Para el desarrollo de esta misión, los/las Gestores/as de Integridad contarán con el apoyo de Talento Humano.

Control Interno Disciplinario: Es el encargado de conocer e investigar las quejas que se presentan en materia disciplinaria respecto de los funcionarios y exfuncionarios de la entidad y reportar a los organismos de control los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en ejercicio de sus funciones.

Servidores (as) Públicos y Contratistas: De acuerdo con lo establecido en el presente código los servidores públicos y contratistas del Instituto Para la Economía Social, se comprometen a orientar todas sus actuaciones hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad, en un marco de integridad, transparencia y eficiencia; de igual forma a participar en las actividades programadas porlos gestores de integridad.

6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Conflicto de intereses: situación personal en la que los intereses y relaciones personales de los servidores públicos y contratistas interfieren con el desempeño de sus deberes oficiales o con la integridad, independencia e imparcialidad requerida del servidor público.

Corrupción: fenómeno social que involucra tres elementos fundamentales: i) una relación de poder o de confianza; ii) el desvío de poder y; iii) la obtención de un beneficio particular.

Ética: en un sentido amplio, se refiere a las exigencias de conducta o comportamiento que hace una sociedad a sus individuos.

Grupos de Interés: Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de "Públicos internos y externos", o "Clientes internos y externos", o "partes interesadas".

MIPG: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG II) adoptado mediante Decreto 1499 de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es un marco de referencia para la gestión y el desempeño de las entidades públicas, de tal manera, que puedan generar valor público, a través de la resolución de las necesidades de los ciudadanos. Este Modelo opera a través de siete (7) dimensiones fundamentales para el cumplimiento de los objetivos institucionales; estas dimensiones se desarrollan a través de diecisiete (17) Políticas de Gestión y Desempeño Organizacional; lo anterior, enmarcado en los principios de Integridad y Legalidad.

Misión: La misión es una descripción de la razón de ser de la organización, establece su quehacer institucional, los bienes y servicios que entrega, las funciones principales que la distinguen y la hacen diferente de otras instituciones y justifican su existencia.

Modelo Estándar de Control Interno –MECI-: Modelo establecido por el Estado para sus entidades mediante el Decreto No. 1599 de 2005. Proporciona una estructura para elcontrol a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, con el propósito de mejorar eldesempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas de Control Interno, Unidades de Auditoria Interna o quien haga sus veces.

Modificación: Mecanismo para realizar cambios de forma o fondo necesarios en los documentos.

Principios Éticos: Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

Procedimiento: Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.

Rendición de Cuentas: Deber legal y ético de todo servidor público o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción

Responsabilidad Social: Modelo de gestión que adoptan voluntariamente las organizaciones con el objetivo de llevar los propósitos de una entidad más allá de lo que establecen las leyes y normatividad vigente, en términos de impactos para los usuarios y otras partes interesadas.

Revisión: Actividad emprendida para asegurar la conveniencia, adecuación, eficacia, eficiencia y efectividad del tema objeto de la revisión, para alcanzar unos objetivos establecidos.

Colaborador: en una visión amplia e integradora para los fines de este documento, se refiere a cualquier persona que trabaja al servicio del Estado, independiente de la entidad en la que se encuentre, de la posición, del servicio y de la vinculación o contratación que tenga. Esto incluye servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, de período, temporales, miembros de corporaciones públicas, trabajadoras y trabajadores oficiales, trabajadoras y trabajadores que se rigen por el derecho privado, supernumerarios, contratistas del Estado, practicantes, entre otros.

SIG: Sistema Integrado de Gestión

DG: Dirección General

OACI: Oficina Asesora de Control Interno

SDAE: Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico

SESEC: Subdirección de Emprendimiento, Servicios Empresariales y Comercialización

SGRSI: Subdirección de Gestión, Redes Sociales e Informalidad.

SAF: Subdirección Administrativa y Financiera

SFE: Subdirección de Formación y Empleabilidad

SJC: Subdirección Jurídica y de Contratación

OAC: Oficina asesora de Comunicaciones

OCDI: Oficina de Control Interno Disciplinario

Transparencia: Principio que subordina la gestión de las instituciones y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés. Implica así mismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada

Valor Ético: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

Visión: La visión corresponde al futuro deseado de la organización. Se refiere a como quiere ser reconocida la entidad, representa los valores con los cuales se fundamentará su accionar público.

7. DESARROLLO

Integridad

La integridad es la coherencia entre ser y obrar que conlleva actuar correctamente; por tanto, este código de Integridad y sus valores son el parámetro de referencia para la gestión del día a día de la entidad, que exige a todos los servidores(as) y contratistas asumir y cumplir de manera conscientes y comprometida en todas las actuaciones y decisiones los valores institucionales.

El código de integridad se alinea con el modelo de gobierno abierto, con el cual se busca promover los valores institucionales en la entidad y con ello generar mayor confianza ciudadana, mejorar la transparencia, promover empoderamiento, crear valor público y emprender una participación amplia y directa con el ciudadano

7.1. Valores Institucionales

De conformidad con el Decreto 118 de 2018, y los parámetros establecidos por la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, la Alcaldía Mayor de Bogotá adopto mínimos de integridad homogéneos para todos los colaboradores del Distrito Capital, los cuales procederemos a incorporar como Valores de laCasa:

HONESTIDAD

Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
LO QUE HAGO	**LO QUE NO HAGO**
Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto	No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.

esconderlos. Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda. Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados paraello. Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre. Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.	No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones. No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, misestudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros) No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

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.

PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
LO QUE HAGO	***LO QUE NO HAGO***
Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. **Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.** Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.	Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia. Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios. No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

COMPROMISO

Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y contratista, 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.

PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
LO QUE HAGO	***LO QUE NO HAGO***
Asumo mi papel como servidor público y contratista, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país. Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor. Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público. Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. Presto un servicio ágil, amable y de calidad.	Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas. No llego nunca a pensar que mi trabajo como colaborador es un "favor" que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo. No asumo que mi trabajo como colaborador es irrelevante para la sociedad. Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

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.

PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
LO QUE HAGO	***LO QUE NO HAGO***
Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia. Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A finde cuentas, el tiempo de todos es oro. Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares	No malgasto ningún recurso público. No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día. No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.

del servicio público. No se valen cosas a medias. Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.	No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

JUSTICIA

Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
LO QUE HAGO	***LO QUE NO HAGO***
Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuacionespor no tener las cosas claras. Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones. Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.	No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas. No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mí criterio, toma de decisión y gestión pública.

7.2. Conformación del equipo de Gestores/as de Integridad.

Los/as Gestores/as de Integridad se postularán de forma voluntaria. Dicha postulación será validada por sus compañeros/as de dependencia, y por el / la jefe de la misma. La Subdirección Administrativa y Financiera - talento humano, deberá verificar que el/la Gestor/a propuesto/a cumpla con el perfil.

Una vez surtido el proceso de postulación voluntaria, validación y ratificación, se reconocerá de forma oficial el listado de Gestores/as de Integridad, lo cual se llevará a cabo mediante acto administrativo expedido por el director General.

Para ser Gestores/as de Integridad, se requiere:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
2. Actitud de servicio.
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.
4. Capacidad de liderazgo.
5. Buenas relaciones interpersonales.
6. Competencia para comunicarse con los demás.
7. Aptitud para trabajar en equipo.
8. Capacidad organizativa y ejecutiva.
9. Interés en el tema de Integridad.
10. Interés por capacitarse en el tema.
11. Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

Los/las Gestores/as de Integridad tendrán a su cargo las siguientes responsabilidades:

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 colaboradores/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.

7.3. Planes de Gestión de Integridad:

El Instituto para la Economía Social-IPES, formulará y desarrollará un Plan de Gestión de la Integridad, el cual se incluirá en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, como componente que contribuya a combatir y prevenir la corrupción.

7.4. Formación y capacitación de los/las Gestores/as de Integridad.

La Subdirección Administrativa y Financiera -Talento Humano garantizará que los/las Gestores de Integridad reciban la formación y la capacitación que se requiere para el cumplimiento de sus responsabilidades; de igual forma la Dirección General facilitarán a los gestores(as) el tiempo que se requiera para que reciban formación y capacitación.

7.5. Implementación del Código de integridad

El IPES, realizará la implementación del Código de Integridad acorde con lo establecido en el lineamiento Guía Para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, emitido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y aquellas normas que lo adicionen o modifiquen.

El Departamento Administrativo de la Función Pública para facilitar la implementación del Código de Integridad desarrolló el *"Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas"* y la describe como:

> *"Esta caja de herramientas es una guía práctica de implementación del Código que permitirá darle vida a estos valores. Contiene una serie de actividades y estrategias que proponemos para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de las entidades. Más allá de las actividades en particular, la caja se constituye en una propuesta de una nueva manera de hacer las cosas, de pensarnos la ética pública, de poner al servidor en el centro de estos asuntos y de buscar, a través de juegos, retos, intervenciones y reflexiones que impacten en lo*

cotidiano, identificar buenas prácticas para enaltecer, compartir y aprender de ellas, y ajustar hábitos negativos en nuestra labor como servidores. La caja, entonces, es una herramienta de cambio cultural a través de la cual construiremos entidades más eficientes que logren cumplir sus compromisos con los ciudadanos, lo cual repercutirá en mayor confianza de la ciudadanía hacia las entidades. (*Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad –Caja de Herramientas. 2017)*

En esta caja se encontrarán actividades orientadas a capacitar, estimular, comprometer y ejemplarizar. Cada actividad se describe de manera detallada, y consta de una explicación sobre de qué se trata la actividad, cuál es su objetivo, qué insumos se necesitan tanto en materiales como en personas que lideren la actividad o estrategia, y cuál es el paso a paso a seguir para ejecutarla
Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente link: http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html

7.6. Seguimiento. Informes, Socialización y Publicación

El Código de Integridad debe ser socializado a todo el personal vinculado con la Entidad y se informará a los diferentes grupos de valor utilizando los diferentes canales establecidos para ello.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, estableció un Test de percepción sobre integridad que es "*un instrumento de medición que hemos desarrollado con el fin de conocer el grado de apropiación de los valores en todas las entidades públicas".*

Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente link: http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html

7.7. De la Adopción, Vigencia, Divulgación y Reforma del Código de Integridad.

El Código de Integridad entrará en vigencia a partir de su adopción por parte del (la) Director(a) del Instituto Para la Economía Social- IPES, como responsable de los procesos estratégicos de la Entidad.

El Código está enmarcado en los principios de transparencia, gobernabilidad y control en la gestión de la entidad. Tiene como destinatarios a los miembros de la Junta Directiva y personal directivo, servidores públicos, contratistas y grupos de interés en general.

El Código podrá ser reformado por decisión del (la) director (a), del Instituto Para la Economía Social- IPES, o cuando la normatividad presente cambios significativos que alteren su completa aplicación.

7.8. Conflicto De Intereses

De conformidad con el artículo 40 de la Ley 734 de 2002, *"cuando el interés general, propio de la función pública, entra en conflicto con un interés particular y directo del servidor público, deberá declararse impedido",* ya que los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público, afectando así la confianza de la sociedad con la administración pública.

El conflicto de intereses podría definirse como aquella conducta en que incurre un colaborador contrario a la función pública, en la que, movido por un interés particularprevalente o ausente del interés general, sin declararse impedido, toma una decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones o cargo, en provecho suyo, de un familiar oun tercero y en perjuicio de la función pública.

Las principales características de los conflictos de intereses son:

a. Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del colaborador.
b. Son inevitables y no se pueden prohibir debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
c. Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
d. Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
e. Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
f. Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.

Tipos de conflicto de intereses

Los conflictos pueden clasificarse de tres formas:

- ✓ Real: Cuando el colaborador ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.

- ✓ Potencial: Cuando el colaborador tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro.

- ✓ Aparente: Cuando el colaborador no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

Por qué identificar y declarar conflictos de intereses

Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con elfin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que sefavorezcan intereses ajenos al bien común.

Es necesario promover en los colaboradores una cultura de integridad que permita prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y, en ocasiones, puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

Dónde declarar los conflictos de intereses

Una herramienta para ello es el Aplicativo por la Integridad Pública, en el cual los gerentes públicos y demás personas determinadas por la Ley 2013 de 2019 deben declarar sus posibles conflictos de intereses, bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios, y los entes de control y la ciudadanía pueden consultar y usar estainformación, así como las entidades que podrán hacer la gestión preventiva correspondiente.

Igualmente, todo colaborador que se enfrente a posibles conflictos de intereses deberá presentar sus impedimentos según lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

Gestión preventiva de conflicto de intereses

Con el fin de ejercer una adecuada gestión preventiva de conflictos de interés, las entidades deben formular una estrategia anual en el marco de la planeación institucional que incluya, entre otras, las siguientes acciones:

• Capacitar a sus servidores y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses.
• Establecer, implementar y socializar con ellos su procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses.
• Mantener actualizada su información institucional (planta de personal, nomenclatura de empleos, vinculaciones y desvinculaciones y hojas de vida) en el Sistema de SIDEAP;

• Identificar sus servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019;
• Hacer seguimiento y control al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 en el Aplicativo por la Integridad Pública;
• Analizar y gestionar los impedimentos declarados por sus servidores y contratistas, las recusaciones informadas y los posibles conflictos de intereses registrados en el Aplicativo por la Integridad Pública, de acuerdo con el procedimiento interno definido.

8. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano del IPES 2022.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

9. MARCO NORMATIVO

- Decreto Nacional 1499 de 2017 *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*, definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (artículo 2.2.22.3.2), y dentro de su ámbito de aplicación quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público (artículo 2.2.22.3.4).

- Que el mencionado Decreto, en el artículo 2.2.22.2.1 indicó que "Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán (…)", entre otras, de acuerdo al numeral 4° de ese artículo, la Política de Integridad para las entidades públicas.

- Que el artículo 2.2.22.3.3 ibídem, señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG " 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

- Que el Manual Operativo del Sistema de Gestión – MIPG de la Función Pública, en el numeral 1.2.2 “Política de Integridad" de la dimensión del Talento Humano, señaló que era indiscutible "la necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción

de un 'código general' o 'código tipo' que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público.

- Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos", y, sobre el Código de Integridad elaborado por Función Pública se señaló que "constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana".

- Que mediante el Decreto No. 118 de febrero 27 de 2018 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito; mismo, en el Capítulo II de dicha normatividad "De los Gestores de Integridad" indicó la misión de éstos, la forma de conformación y el perfil que deben reunir los servidores que de forma voluntaria quieren ser Gestores de Integridad.

- Ley 1437 de 2011 Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, artículos 11 y 12 Ley 1564 de 2012, artículo 141.

- Ley 734 de 2002 Código Único Disciplinario, artículos 22, 23, 27, 36, 40, 44 numerales 1 y 2, 45, 48 numerales 17 y 46, y 54.

- 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 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.

- Ley 1474 del 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 1712 del 2014 *Por la cual* se dictan normas orientadas a fortale**cer los** mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."

- Ley 1757 del 2015 *"Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática"*

10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	19/12/2018		Elaboración del documento.
02	30/11/2022	2. Introducción	Se actualizó incluyendo párrafo de conflicto de interés.
		3. Justificación	Se especifica el cambio realizado en el capítulo citado del documento, en comparación con la versión anterior.
		4. Objetivos	Se actualiza el objetivo y se redactaron objetivos específicos.
		5. Alcance	Se redefino el alcance del documento
		6. Responsabilidades	Se actualizan, se incluyen los Servidores y Contratistas de la entidad, así como se hace énfasis en todo el equipo Directivo de la entidad.
		7. Definiciones	Se incorporan nuevas definiciones
		8. Desarrollo	Se resume y se hace énfasis en los valores de la casa, se incluye el conflicto de interés.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) (2017). Código de Integridad - Valores del Servicio Público. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de: https:// www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad.

- CONSEJO DE ESTADO. RADICACIÓN 11001-03-25-000-2005-00068-00 C.P. CÉSAR PALOMINO CORTÉS.

- Guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2 (Función Público)

12. ANEXOS

N/A