

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2026



Proceso de Gestión de Talento Humano

Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario



IDEP



| | | |
|---|-----------------------------------|------------------------------------|
|  | PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD | Código: PL-GTH-13-07 |
| | | Versión: 6 |
| | | Fecha de Aprobación: 28/01/2026 |
| | | Página 2 de 8 |

| Firma de Autorizaciones | | |
|--|--|---|
| Elaboró | Revisó | Aprobó |
| Profesional Especializado 222-03 Talento Humano | Gestores de Integridad – Oficina Asesora de Planeación | Subdirectora Administrativa y Financiera |
| Control de Cambios | | |
| Fecha | Descripción | |
| Junio de 2021 | Creación del documento | |
| Enero de 2022 | Actualización de actividades para la vigencia | |
| Enero 2023 | Actualización por cambio de la estructura organizacional y de acuerdo con las necesidades del IDEP | |
| Enero 2024 | Actualización de actividades para la vigencia | |
| Enero 2025 | Actualización de actividades para la vigencia | |
| Diciembre 2025 | Actualización de actividades para la vigencia | |
| Enero 2026 | Actualización de actividades para la vigencia | |

| | | |
|---|-------------------------------------|------------------------------------|
|  | <h2>PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD</h2> | Código: PL-GTH-13-07 |
| | | Versión: 6 |
| | | Fecha de Aprobación: 28/01/2026 |
| | | Página 3 de 8 |

TABLA DE CONTENIDO

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2 | MARCO NORMATIVO | 4 |
| 3 | OBJETIVO..... | 6 |
| 3.1 | Objetivos Específicos | 6 |
| 4 | VALORES DE INTEGRIDAD | 6 |
| 4.1 | Responsables:..... | 6 |
| 4.1.1 | Director y Nivel Directivo: | 6 |
| 4.1.2 | Subdirección Administrativa y Financiera: | 7 |
| 4.1.3 | Gestores de Integridad: | 7 |
| 5 | EJECUCIÓN DEL PLAN | 7 |
| 5.1 | Actividad Diagnostico..... | 8 |
| 5.2 | Plan de operativo en la implementación del Código de Integridad. | 9 |
| 6 | PLAN OPERATIVO GESTIÓN DE INTEGRIDAD DEL INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO – IDEP 2025 | 9 |
| 7 | SEGUIMIENTO AL PLAN | 11 |

| | | |
|---|-------------------------------------|------------------------------------|
|  | <h1>PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD</h1> | Código: PL-GTH-13-07 |
| | | Versión: 6 |
| | | Fecha de Aprobación: 28/01/2026 |
| | | Página 4 de 8 |

1 INTRODUCCIÓN

En el marco de las normas vigentes, de las políticas y lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, se formula el presente Plan de Gestión de Integridad del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, para la vigencia 2024.

En este documento se despliegan las acciones que comprenden actividades para la vigencia, las cuales se desarrollarán con el fin de promover y consolidar la apropiación del Código de Integridad en el IDEP, a través del apoyo de los Gestores de Integridad como promotores y garantes de la cultura organizacional.

El Instituto se compromete a realizar acciones de socialización y divulgación del Código de Integridad que permitan comprender y apropiar los valores consignados en dicho documento. Es pertinente indicar que para la construcción de este Plan, se toman como referentes el Manual Operativo de MIPG, los lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, y la participación de los Gestores de Integridad designados mediante Resolución 068 de 2023 *"Por la cual se nombran Gestores de Integridad del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP"*.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el mencionado acto administrativo faculta a los Gestores de Integridad del IDEP, para que ellos sean multiplicadores de los valores de integridad que reflejan la cultura organizacional.

2 MARCO NORMATIVO

- 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"
- 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.
- 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".

Se garantiza su vigencia solo si corresponde a la versión oficial publicada en el Sistema Integrado de Gestión del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP

| | | |
|---|-------------------------------------|------------------------------------|
|  | <h2>PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD</h2> | Código: PL-GTH-13-07 |
| | | Versión: 6 |
| | | Fecha de Aprobación: 28/01/2026 |
| | | Página 5 de 8 |

- 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 1952 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 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".
- 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 Distrital 489 de 2009, "Por la cual se crea la Comisión Intersectorial de la Gestión ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones".
- 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".
- 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".
- Acuerdo Distrital 645 de 2016 del Concejo de Bogotá D.C., "Por el cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá D.C. 2016 - 2020 "Bogotá Mejor para Todos".
- Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. 2018.
- Resolución 037 de 2018 " Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Distrital en el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico".
- 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".
- 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".
- Resolución 027 de 2021 "Por la cual se nombran los Gestores de Integridad del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP y se deroga la Resolución 013 de 2019"

| | | |
|---|-------------------------------------|------------------------------------|
|  | <h2>PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD</h2> | Código: PL-GTH-13-07 |
| | | Versión: 6 |
| | | Fecha de Aprobación: 28/01/2026 |
| | | Página 6 de 8 |

- Resolución Resolución 068 de 2023 *"Por la cual se nombran Gestores de Integridad del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP"*.

3 OBJETIVO

Fortalecer la cultura organizacional de integridad en el IDEP, orientándola al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento del recurso humano a través de estrategias que reflejaran el aumento de la confianza de los ciudadanos hacia el Instituto.

3.1 Objetivos Específicos

- Socializar los valores establecidos en el Código de Integridad entre los colaboradores del IDEP, para provocar el cambio cultural en el proceder de los servidores públicos del IDEP.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural, que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en el IDEP.

4 VALORES DE INTEGRIDAD

Teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un "Código General" o "Código Tipo" que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando compendiados cinco (5) valores así: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP adoptó estos valores mediante la [Resolución 037 del 12 de abril de 2018](#), definiendo estos valores en el artículo primero del mencionado Acto Administrativo.

4.1 Responsables:

4.1.1 Director y Nivel Directivo:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG establece que, para la implementación del Código de Integridad, se debe contar con el liderazgo del Equipo Directivo.

| | | |
|---|-------------------------------------|------------------------------------|
|  | <h2>PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD</h2> | Código: PL-GTH-13-07 |
| | | Versión: 6 |
| | | Fecha de Aprobación: 28/01/2026 |
| | | Página 7 de 8 |

De la misma forma que con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, le corresponde al Representante legal y a la Alta Dirección hacer que el plan de Gestión de Integridad sea un instrumento de gestión, darle contenido estratégico y articularlo con la gestión y los objetivos de la entidad, ejecutarlo y generar los lineamientos para su promoción y divulgación al interior y al exterior de la entidad, así como el seguimiento a las acciones planteadas. Igualmente, cada dependencia debe garantizar que como mínimo halla un gestor e integridad participando del grupo de gestores del IDEP.

4.1.2 Subdirección Administrativa y Financiera:

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 Gestores de Integridad.

4.1.3 Gestores de Integridad:

Son responsabilidades de los Gestores de Integridad:

- Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de gestión de integridad del IDEP.
- Identificar promotores de prácticas de integridad en las dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- Promover la participación de los servidores en las actividades programadas desde el Plan de trabajo de Gestión de Integridad
- Promover la implementación de estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad.
- Formar parte activa de la Red de gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativas que fortalezcan la integridad Distrital. Servidores y contratistas del IDEP
- Propender activamente en la construcción de la cultura de integridad del DIEP, mediante la apropiación de los principios y valores del Código de Integridad y la participación en las actividades previstas en el plan de trabajo.

5 EJECUCIÓN DEL PLAN

| ACCIÓN | ACTIVIDAD | RESULTADO |
|---|---|--|
| Plan de acción en la implementación del Código de Integridad. | Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código de Integridad. | 1. Plan Operativo de implementación del Código de Integridad 2025. |
| | Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de | |

| | | |
|---|-----------------------------------|------------------------------------|
|  | PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD | Código: PL-GTH-13-07 |
| | | Versión: 6 |
| | | Fecha de Aprobación: 28/01/2026 |
| | | Página 8 de 8 |

| ACCIÓN | ACTIVIDAD | RESULTADO |
|--------|---|-----------|
| | los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión. | |
| | Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad. | |
| | Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad. | |
| | Reconocer el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad. | |
| | Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad. | |
| | Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana | |
| | Establecer actividades de seguimiento y evaluación asociadas al desarrollo del Plan Operativo de implementación del Código de Integridad 2025. | |

5.1 Actividad Diagnostico.

Con el liderazgo de los Gestores de Integridad y la Subdirección Administrativa y Financiera, se implementó en el mes noviembre “El Test Integridad” diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el cual fue una herramienta con el propósito de aplicarla en la entidad y la metodología para su aplicación en todas las entidades del Distrito.

El autodiagnóstico evidenció una percepción altamente positiva de los servidores públicos frente a la vivencia del Código de Integridad en la entidad. La mayoría de las respuestas se concentran en un alto grado de madurez institucional en materia ética, lo que refleja un alto nivel de apropiación de los valores institucionales y de las prácticas asociadas a la integridad en el servicio público.

| INDICADOR | | ESTADO DE LA ENCUESTA |
|-----------|----------------------|-----------------------|
| 1 | CODIGO DE INTEGRIDAD | 91% |
| 2 | HONESTIDAD | 88% |
| 3 | RESPECTO | 88% |
| 4 | COMPROMISO | 76% |
| 5 | DILIGENCIA | 77% |
| 6 | JUSTICIA | 87% |

Además, se identificaron oportunidades de mejora para reforzar estrategias de sensibilización continua, profundizar en espacios de diálogo sobre integridad para

| | | |
|---|-------------------------------------|------------------------------------|
|  | <h2>PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD</h2> | Código: PL-GTH-13-07 |
| | | Versión: 6 |
| | | Fecha de Aprobación: 28/01/2026 |
| | | Página 9 de 8 |

atender percepciones menos favorables y fortalecer la comunicación interna sobre buenas prácticas y casos ejemplares de integridad.

5.2 Plan de operativo en la implementación del Código de Integridad.

Los Gestores de Integridad mediante acta de reunión definirán las acciones a realizar en la vigencia 2025, estas actividades serán plasmadas en un documento publicado trimestralmente con el nombre “Plan de Operativo Integridad 2026” en el siguiente enlace: <https://www.idep.edu.co/articulo/talento-humano>

El documento contará con:

- Nombre de la actividad
- Meta o producto
- Responsable
- Fecha de realización
- Evidencia de la actividad

6 PLAN OPERATIVO GESTIÓN DE INTEGRIDAD DEL INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO – IDEP 2026

OBJETIVO: Fortalecer la cultura organizacional de integridad del IDEP, enfocando la gestión hacia la apropiación de los valores del Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), con énfasis especial en el valor JUSTICIA, mediante acciones de sensibilización, formación y seguimiento.

Objetivos Específicos:

- Promover el conocimiento, interiorización y práctica de los valores del Código de Integridad en todos los niveles del IDEP.
- Desarrollar estrategias lúdico-pedagógicas para reforzar el valor de justicia en los servidores públicos y contratistas.
- Fomentar una cultura de transparencia y compromiso ético en el ejercicio de la función pública.

| | | |
|---|-------------------------------------|------------------------------------|
|  | <h2>PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD</h2> | Código: PL-GTH-13-07 |
| | | Versión: 6 |
| | | Fecha de Aprobación: 28/01/2026 |
| | | Página 10 de 8 |

- Realizar seguimiento y evaluación a la apropiación del Código de Integridad a través de diagnósticos y encuestas.

| ÍTEM | ACTIVIDAD | META O PRODUCTO | RESPONSABLE | FECHA DE REALIZACION | | EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD |
|------|--|-------------------------|---|----------------------|------------|---|
| | | | | INICIO | FIN | |
| 1 | Realizar actividades lúdico-pedagógicas de los valores del Código de Integridad, para fortalecer la la comunicación interna sobre buenas prácticas y casos ejemplares de integridad. | 38 Colaboradores | Gestores de Integridad / Grupo de Talento Humano | 01/03/2026 | 30/06/2026 | Infografías, piezas graficas, carruseles. |
| 2 | Realización de Inducción a los nuevos Gestores de Integridad | 2 Colaboradores | Oficina Asesora de Planeación / Grupo de Talento Humano | 01/03/2026 | 30/05/2026 | Acto administrativo (resolución), lista de asistencia, presentación de inducción |
| 3 | Implementar actividades lúdico-pedagógicas para generar en los colaboradores apropiación del valor 'COMPROMISO' | 38 Colaboradores | Gestores de Integridad / Profesional de Talento Humano | 01/08/2026 | 30/09/2025 | Infografías, piezas graficas, carruseles. |
| 4 | Aplicación del Test de Percepción de Integridad a servidores públicos y contratistas. | Encuestas diligenciadas | Grupo de Talento Humano | 01/10/2026 | 31/12/2026 | Piezas graficas, base de datos y analisis de respuestas, evidencia de envío del formulario. |
| 5 | Realizar una actividad de capacitación con contenido transversal hacia los servidores publicos | 30 Colaboradores | Grupo de Talento Humano | 01/02/2026 | 30/04/2026 | Una jornada de capacitación dos (2) horas |

Se garantiza su vigencia solo si corresponde a la versión oficial publicada en el Sistema Integrado de Gestión del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP

| | | |
|---|-----------------------------------|------------------------------------|
|  | PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD | Código: PL-GTH-13-07 |
| | | Versión: 6 |
| | | Fecha de Aprobación: 28/01/2026 |
| | | Página 11 de 8 |

7 SEGUIMIENTO AL PLAN

El seguimiento se realiza de forma trimestral y se encuentra publicado en el Plan de Acción Institucional - MIPG en el sitio web institucional que la Oficina Asesora de planeación disponga para ello.