



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

GESTIÓN TALENTO HUMANO

ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD

GTH-DSIG-33

V.1

12/12/2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
INTRODUCCIÓN.....	2
1. OBJETIVO.....	2
1. OBJETIVO.....	2
2. ALCANCE.....	2
2. ALCANCE.....	2
3. RESPONSABLES.....	2
3. RESPONSABLES.....	2
4. DEFINICIONES.....	3
4. DEFINICIONES.....	3
5. MARCO NORMATIVO.....	3
5. MARCO NORMATIVO.....	3
6. ESTRATEGIA.....	4
6. ESTRATEGIA.....	4
6.1. Ejes estratégicos y acciones.....	4
6.1. Ejes estratégicos y acciones.....	4
6.1.1. Eje 1: Fortalecimiento del equipo de Gestores de Integridad.....	4
6.1.1. Eje 1: Fortalecimiento del equipo de Gestores de Integridad.....	4
6.1.2. Eje 2: Diagnóstico de apropiación del “Código de Integridad”.....	5
6.1.2. Eje 2: Diagnóstico de apropiación del “Código de Integridad”.....	5
6.1.3. Eje 3: Acciones de fortalecimiento.....	5
6.1.3. Eje 3: Acciones de fortalecimiento.....	5
6.1.4. Eje 4: Monitoreo y seguimiento.....	6
6.1.4. Eje 4: Monitoreo y seguimiento.....	6
7. METODOLOGÍA.....	6
7. METODOLOGÍA.....	6
8. RESULTADOS ESPERADOS.....	7
8. RESULTADOS ESPERADOS.....	7

INTRODUCCIÓN

El Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, en coherencia con su compromiso con la transparencia, los valores, la ética y el servicio a la ciudadanía, presenta la Estrategia de Integridad.

Esta estrategia tiene como propósito asegurar que toda la comunidad institucional conozca, comprenda y adopte los valores que rigen las funciones y obligaciones desarrolladas por los servidores públicos y los contratistas de la Entidad. Asimismo, se articula con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, ajustados a las particularidades y requerimientos del Instituto, con el fin de garantizar que la integridad se consolide como un eje transversal en la toma de decisiones y en el desarrollo de todas las acciones institucionales.

1. OBJETIVO

Establecer, consolidar y ejecutar de manera efectiva la estrategia de implementación y apropiación de la cultura de integridad en el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, con el propósito de promover el conocimiento, la interiorización y la aplicación práctica de los valores y principios éticos institucionales en todos los niveles de la Entidad.

2. ALCANCE

La estrategia aplicará en el ejercicio propio de los (as) funcionarios (as) y contratistas del Instituto Distrital de las Artes - IDARTES, abarcando la socialización, apropiación, implementación, seguimiento y mejora continua del Código de Integridad.

3. RESPONSABLES

Control Interno: Verificar y evaluar la efectividad y el cumplimiento de la estrategia de Integridad de la entidad.

Dirección General - Comunicaciones: Promover, divulgar y generar conciencia sobre la Política de Integridad y el Código de Integridad de la Entidad. Para ello, debe diseñar, producir y difundir campañas, contenidos y mensajes que garanticen una comunicación clara, coherente y efectiva, orientada a fortalecer la cultura de integridad Institucional del Instituto Distrital de las Artes - IDARTES.

Funcionarios y contratistas de IDARTES: Promover la cultura de integridad mediante la apropiación de los principios y valores institucionales, la participación en las actividades contempladas en los planes de gestión, el cumplimiento del Código de Ética, así como el reporte oportuno de posibles conflictos de interés y hechos asociados a corrupción.

Gestores de Integridad: Participar en el diseño, ejecución, seguimiento, apropiación, divulgación y evaluación de la estrategia de integridad y sus respectivas acciones, con el objetivo de fortalecer la cultura ética y de integridad de la Entidad.

Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información: Planificar e implementar los procesos de seguimiento, gestión de la información y soporte relacionados con la seguridad de la información y la transparencia e integridad, con el fin de garantizar la protección de los activos de información y el cumplimiento de los principios de acceso, confidencialidad, integridad y disponibilidad en la Entidad.

Subdirección Administrativa y Financiera- Talento Humano: Gestionará la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de la estrategia de integridad para los funcionarios (as) de la Entidad.

Subdirección Jurídica - Gerencia de Contratación: Gestionará la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de la estrategia de integridad para los contratistas de la Entidad.

4. DEFINICIONES

Código de Integridad: Conjunto de valores y principios éticos que guían el comportamiento y la actuación de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, en coherencia con el marco normativo y los fines del servicio público.

Corrupción: Conjunto de actitudes y actividades mediante las cuales una persona transgrede compromisos adquiridos consigo mismo, utilizando los privilegios otorgados, con el objetivo de obtener un beneficio ajeno al bien común.

Ética: Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.

Gestores de Integridad: Servidores públicos designados para apoyar la implementación, promoción y apropiación del Código de Integridad en la Entidad, actuando como referentes y facilitadores del fortalecimiento de la cultura ética institucional.

Integridad: se refiere a la virtud de actuar con honestidad, rectitud y coherencia, siendo fiel a los principios y valores propios.

Política de Integridad: Lineamientos adoptados por la Administración Distrital para promover la ética, la transparencia y la prevención de conflictos de interés.

Transparencia: Calidad de ser honesto, claro y abierto, y la disposición a compartir información relevante sobre las acciones y decisiones de un individuo u organización, para que sea escrutada públicamente.

5. MARCO NORMATIVO

- 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 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”.
- 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 No. 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 No. 1499 de 2017”.

- 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".
- Resolución No. 747 del cinco (05) de julio de 2018, mediante la cual el Instituto Distrital de las Artes- Idartes, adoptó el Código de Integridad del Servicio Público.
- Resolución No. 1565 de 2025, por medio de la cual se modifica la Resolución 979 del 16 de junio de 2025 "Por medio de la cual se conforma en el Instituto Distrital de las Artes - Idartes el grupo de Gestores de Integridad para la vigencia 2025-2026.

6. ESTRATEGIA

La estrategia se desarrolla en cuatro ejes principales con el fin de fomentar una cultura de responsabilidad, prevenir la corrupción y mejorar la toma de decisiones, lo que se traduce en una mayor confianza pública.

6.1. Ejes estratégicos y acciones

6.1.1. Eje 1: Fortalecimiento del equipo de Gestores de Integridad

Este eje busca fortalecer las capacidades del equipo de Gestores de Integridad para que funcionarios y contratistas cuenten con criterios claros y herramientas prácticas que promuevan la transparencia, la prevención de conflictos de interés y el adecuado cumplimiento de los lineamientos institucionales.

Está dirigido a los funcionarios a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano y a los contratistas a cargo de la Subdirección Jurídica - Gerencia de Contratación, con el fin de asegurar una actuación coherente, ética y articulada en todos los procesos del IDARTES.

Funcionarios:

- Convocatoria abierta para consolidar el equipo de gestores de integridad.
- Reuniones de socialización del Código de Integridad.
- Elaboración de la Matriz de la Estrategia de Integridad.
- Capacitación al equipo de Gestores de Integridad.
- Reuniones trimestrales del Equipo de Gestores de Integridad.
- Incluir en los procesos de inducción el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

Contratistas

- Convocatoria abierta para consolidar el equipo de multiplicadores de integridad.
- Reuniones de socialización del Código de Integridad.
- Capacitación al equipo de multiplicadores de integridad.
- Reuniones trimestrales de los multiplicadores de integridad.
- Incluir en los procesos de inducción el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

6.1.2. Eje 2: Diagnóstico de apropiación del “Código de Integridad”

Este eje tiene como finalidad identificar el nivel de conocimiento, comprensión y aplicación del Código de Integridad por parte de funcionarios a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano y contratistas a cargo de la Subdirección Jurídica - Gerencia de Contratación, con el fin de reconocer fortalezas, brechas y necesidades de mejora que permitan orientar acciones formativas y correctivas alineadas con la integridad institucional.

- Definir y diseñar instrumento para realizar diagnóstico del nivel de apropiación del Código de Integridad en la Entidad.
- Aplicar el instrumento de diagnóstico sobre la implementación del código de integridad utilizando el formato de Google Forms.
- Analizar el resultado del diagnóstico y definir las acciones a desarrollar para la implementación de gestión de integridad en la Entidad.
- Socializar el resultado del diagnóstico realizado a los funcionarios y contratistas de la Entidad.

6.1.3. Eje 3: Acciones de fortalecimiento

Este eje busca diseñar e implementar acciones que fortalezcan la comprensión y práctica de la integridad en la entidad, mediante actividades formativas, acompañamientos y herramientas que refuercen el cumplimiento del Código de Integridad y promuevan una cultura ética entre funcionarios y contratistas.

Estas acciones se desarrollan en articulación con la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano, la Subdirección Jurídica – Gerencia de Contratación y la Dirección General – Comunicaciones, garantizando un enfoque coordinado y coherente en todos los niveles institucionales.

- Desarrollo de talleres, capacitaciones y campañas internas.
 - Capacitaciones en conflicto de interés.
 - Capacitación al Código de Integridad.
 - Actualizar del Protocolo de Prevención de Posibles Conflicto de Interés, actos de Corrupción y Faltas al Código de Integridad.
 - Realizar reunión de socialización del Protocolo de Prevención de Posibles Conflicto de Interés, actos de Corrupción y Faltas al Código de Integridad.
 - Evaluación de la Estrategia de la Integridad Pública.
 - Socialización Medidas Preventivas Protocolo de Prevención de Posibles Conflicto de Interés, actos de Corrupción y Faltas al Código de Integridad.
 - Socializar procedimiento de posible Conflicto de Interés para funcionarios.
 - Socialización Piezas Comunicativas Conflicto de Interés, Bienes y Renta.
 - Participar en las jornadas adelantadas por la administración distrital, relacionadas con la política de integridad y conflicto de intereses.
 - Capacitaciones en reporte de conflicto de interés, declaración de bienes y rentas como medidas de prevención para la actualización en el aplicativo SIDEAP.
 - Incluir en el curso de inducción del aplicativo PACO, obligatorio para todos los funcionarios del IDARTES, un apartado específico mediante el cual, se socialice la estrategia de implementación y apropiación de la cultura de integridad en el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES.
 - Socializar procedimiento de posible Conflicto de Interés para contratistas.
 - Incluir en el curso de introductorio al Idartes del aplicativo PACO, obligatorio para todos los contratistas del IDARTES, un apartado específico mediante el cual, se socialice la estrategia de implementación y apropiación de la cultura de integridad en el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES.
- De esta manera se pretende interiorizar la cláusula No. 19 del formato de Cláusulas Generales y

Comunes en todos los contratos de prestación de servicios profesionales, servicios de apoyo a la gestión y trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales.

- Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción de la Función Pública.
- Entrega del Código de Integridad al momento de la vinculación.
- Entrega del Código de Integridad cuando se realiza un encargo en un empleo (no aplica para encargo de funciones).

6.1.4. Eje 4: Monitoreo y seguimiento

Este eje tiene como propósito realizar el seguimiento y verificación del avance, cumplimiento y efectividad de las acciones de integridad, garantizando la mejora continua y la adecuada aplicación del Código de Integridad en la entidad.

Su implementación se desarrolla en articulación con la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano, la Subdirección Jurídica – Gerencia de Contratación, la Dirección General – Comunicaciones, los Gestores de Integridad y la Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información, asegurando un monitoreo coordinado, transparente y alineado con los objetivos institucionales.

- Las acciones descritas en la estrategia de integridad deberán ser incorporadas por cada responsable en el Programa de Transparencia y Ética Pública-PTEP formulado para cada vigencia.
- La revisión periódica del avance será acorde a lo programado en el PTEP por cada responsable
- Evaluación de resultados de la estrategia de Integridad
- Seguimiento al reporte de la declaración de los conflictos de interés presentada por los funcionarios entre junio y julio y al ingreso y al retiro o cuando haya una manifestación expresa de ser sujeto potencial SIDEAP.
- Reporte del Indicador de la Estrategia de la Integridad Pública.
- Seguimiento al reporte de Personas Políticamente Expuestas (PEP) para funcionarios conforme al Decreto 830 de 2021.
- Seguimiento Declaración de Renta y Conflicto de Interés SIGEP conforme a la Ley 2013 de 2019.
- Consulta cuatrimestral al equipo de Relacionamiento a la Ciudadanía sobre denuncias presentadas por posible conflicto de interés, actos de corrupción y faltas al código de integridad.
- Presentar ante el comité de institucional de gestión y desempeño las acciones adelantadas y la estrategia de integridad por lo menos una vez en el año.

7. METODOLOGÍA

La implementación seguirá un enfoque participativo y práctico, de conformidad con:

- Convocatorias para la conformación del equipo de Gestores de Integridad y Multiplicadores de Integridad: este proceso institucional tiene como objetivo seleccionar de manera abierta, transparente y con criterios objetivos, a las personas que liderarán, promoverán y acompañarán la implementación de la Estrategia de Integridad dentro de la entidad. La convocatoria se realizará una (1) vez al año, asegurando la participación de servidores públicos comprometidos y con competencias alineadas con los objetivos de la Estrategia.

- Jornadas de socialización, sensibilización y capacitación: estas actividades consisten en espacios planificados para informar, concienciar y desarrollar competencias en torno a la Estrategia de Integridad, dirigidos a servidores públicos y actores institucionales involucrados. Su propósito es fortalecer capacidades y garantizar la apropiación efectiva de la Estrategia. Las jornadas se realizarán de manera periódica a lo largo de la vigencia anual, ajustándose a las necesidades de capacitación y sensibilización identificadas en la entidad.
- Aplicación de una herramienta de diagnóstico: esta actividad consiste en utilizar instrumentos estructurados, tales como cuestionarios, encuestas, matrices de evaluación o entrevistas, para analizar el estado actual de la entidad en materia de integridad. Su objetivo es identificar brechas, riesgos y oportunidades de mejora, así como evaluar el nivel de madurez de la organización en este ámbito. La aplicación de la herramienta se realizará anualmente, garantizando información actualizada que permita la toma de decisiones y la planificación de acciones de mejora.
- Elaboración conjunta del Plan de Acción: esta actividad consiste en diseñar de manera participativa un conjunto de acciones estratégicas y operativas para implementar la Estrategia de Integridad, coordinando con las dependencias que tienen competencias e injerencia en su ejecución. El proceso garantiza la alineación con las metas institucionales y la adecuada articulación entre dependencias, promoviendo apropiación, compromiso y coherencia organizacional. La elaboración del Plan de Acción se realizará anualmente, asegurando la actualización y continuidad de las acciones estratégicas.
- Seguimiento y monitoreo sistemático de las acciones del Plan de Acción: esta actividad consiste en establecer un proceso continuo de evaluación y control que garantice que las iniciativas de la Estrategia de Integridad se ejecuten de manera efectiva y cumplan con los objetivos establecidos. Incluye el uso de indicadores de desempeño, reportes periódicos y mecanismos de retroalimentación para evaluar avances, identificar ajustes necesarios y asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados. El seguimiento se realizará mediante reportes de análisis de indicadores trimestrales, permitiendo la toma de decisiones oportunas y la mejora continua del Plan de Acción.

8. RESULTADOS ESPERADOS

Fortalecimiento Institucional

- Conformación y consolidación de un equipo activo de Gestores de Integridad, capacitado y articulado con los objetivos de la Entidad.
- Conformación y consolidación de un equipo activo de Multiplicadores de Integridad, capacitado y articulado con los objetivos de la Entidad.
- Mayor apropiación y compromiso de los funcionarios y contratistas con el Código de Integridad.

Mayor sensibilización y cultura organizacional

- Incremento en el nivel de conocimiento y aplicación de los valores del Código de Integridad.
- Funcionarios y contratistas más conscientes sobre la identificación y gestión de posibles conflictos de interés.
- Cultura institucional orientada a la transparencia, la ética y la prevención de la corrupción.

Herramientas de gestión actualizadas

- Implementación de un diagnóstico institucional que permita identificar avances, debilidades y oportunidades en la gestión de integridad.
- Definición de un plan de mejora y procedimientos claros para la gestión de conflictos de interés.

Cumplimiento normativo y preventivo

- Seguimiento efectivo a las obligaciones de los servidores públicos frente a la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés (SIGEP y SIDEAP).
- Inclusión de contenidos sobre integridad y transparencia en los procesos de inducción y capacitación.
- Participación activa de la Entidad en jornadas distritales y nacionales de fortalecimiento de la integridad pública.
- A través del Protocolo denominado rutas de denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses.GRC-PROT-01. El Idartes estableció la ruta para el registro y gestión de las denuncias por posibles actos de corrupción, potenciales inhabilidades, incompatibilidades o recusaciones que interponga la ciudadanía o cualquier grupo de valor o de interés del Instituto, así como la prevención de conflicto de interés y faltas al código de integridad.

Monitoreo y sostenibilidad

- El seguimiento a la estrategia de integridad se realiza a través del PETP de acuerdo a las acciones que incorpore cada área.
- Reportes periódicos que permitan evaluar avances y ajustar acciones de manera oportuna.
- Estrategia de integridad institucionalizada como parte de la cultura organizacional.
- Reporte anual del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) por parte de la Entidad, liderada por la Oficina de Planeación y Tecnología de la Información.
- Seguimiento al resultado del FURAG a través de la formulación del plan de sostenibilidad-MIPG.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
1	2025-12-12	Conforme lo establece la Política de Integridad es necesario crear la Estrategia de Integridad con el fin de interiorizar al interior de la Entidad la importancia de este tema

CONTROL DE APROBACIÓN

ESTADO	FECHA	NOMBRE	CARGO
ELABORÓ	2025-12-03	NELSON GIOVANNI ACUNA RODRIGUEZ	ENLACE MIPG
REVISÓ	2025-12-04	YAIZA KATHERINE PINTO GUERRERO	REFERENTE MIPG
APROBÓ	2025-12-04	ANDRES FELIPE ALBARRACIN RODRIGUEZ	LIDER DE PROCESO
AVALÓ	2025-12-12	DANIEL SANCHEZ ROJAS	JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

COLABORADORES

NOMBRE
ADRIANA PEREIRA SANTOS
ELEN JERALDINT MARTINEZ CASALLAS
LAURA MARIA REYES MONTENEGRO
NELSON GIOVANNI ACUNA RODRIGUEZ