



ADRES



ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA
GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

INFORME DE GESTIÓN DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL- PTEE-

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS
VIGENCIA 2025

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVO DEL INFORME.....	3
4. ESTADO DE LA IMPLEMENTACION	3
4.1 Estructura documental.....	3
4.2 Divulgación y capacitación.....	4
4.3 Campaña Farografía.....	5
4.3.1. Podcast: brújula – episodio sobre corrupción	6
4.3.2. Formación	7
4.3.3. Participación	9
5. SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	11
6. LÍNEA ÉTICA	12
7. CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO COLOMBIANO	13
8. RESULTADOS DEL INFORME DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	15
9. RETOS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA	15

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en la Circular Externa 2022151000000053-5 de 2022, expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES) presenta a la Junta Directiva el informe anual de gestión del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), correspondiente a la vigencia 2025.

El presente informe tiene como propósito exponer los avances, resultados y principales acciones desarrolladas en el marco del PTEE, así como evaluar su eficiencia y efectividad como instrumento para la prevención, detección y mitigación de los riesgos de Corrupción, Opacidad, Fraude y Soborno (COF), en concordancia con la Ley 1474 de 2011, la Ley 2195 de 2022 y el Decreto Reglamentario 1122 de 2024.

2. MARCO NORMATIVO

- **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."
- **Circular Externa 20211700000005-5 DE 2021** expedida por la SNS por medio de la cual se dan instrucciones generales relativas al subsistema de administración del riesgo de corrupción, opacidad y fraude (SICOF) y modificaciones a las circulares externas 018 de 2015, 009 de 2016, 007 de 2017 y 003 de 2018
- **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.
- **Circular Externa 2022151000000053-5 de 2022** expedida por la SNS por medio de la cual se dan los lineamientos respecto al programa de transparencia y ética empresarial, modificaciones a las circulares externas 007 de 2017 y 003 de 2018 en lo relativo a la implementación de mejores prácticas organizacionales – código de conducta y de buen gobierno
- **Decreto Reglamentario 1122 de 2024** Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.

3. OBJETIVO DEL INFORME

Presentar a la Junta Directiva una evaluación de la gestión del PTEE durante la vigencia 2025, evidenciando las actividades realizadas y los resultados alcanzados, en articulación con el modelo de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (GRC), y Los retos y oportunidades de mejora identificadas para fortalecer su efectividad.

4. ESTADO DE LA IMPLEMENTACION

4.1 Estructura documental

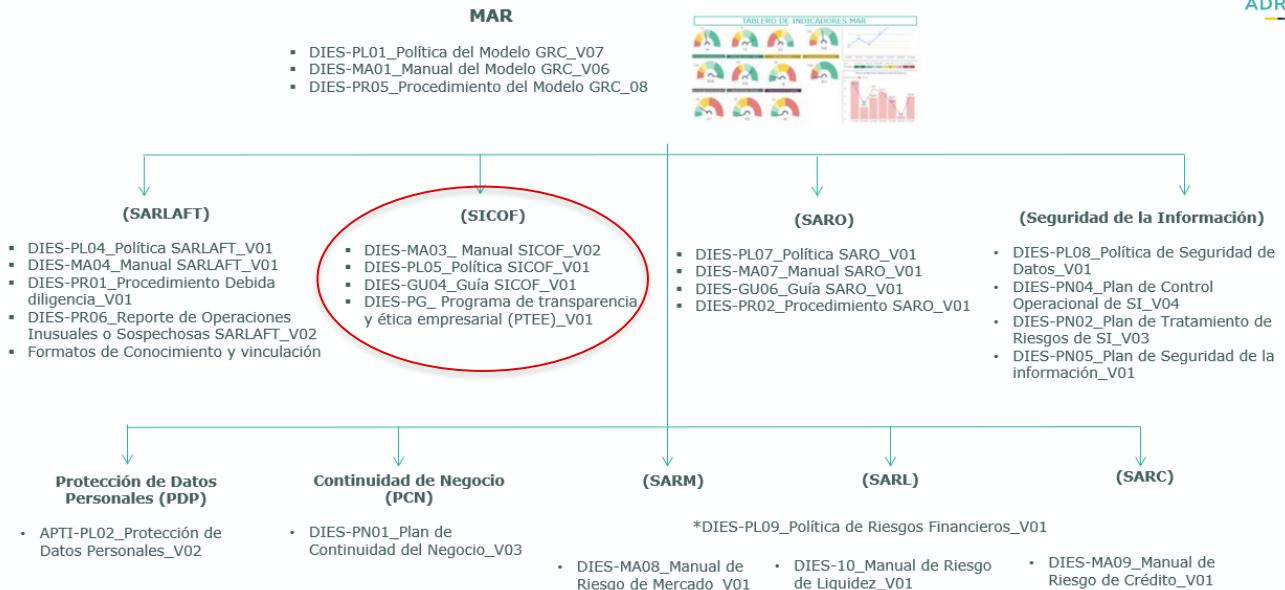
El Programa de Transparencia y Ética Empresarial -PTEE- forma parte del Subsistema de Administración de Riesgos de Corrupción, Opacidad y Fraude (SICOF), el cual integra de manera estructural las políticas, Manuales y metodologías destinadas a prevenir, detectar y gestionar los riesgos asociados a conductas contrarias a la integridad pública. Este subsistema, a su vez, se articula dentro del Modelo de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (GRC) de la ADRES, que consolida los diferentes subsistemas específicos de administración de riesgos —como

SARLAFT, SARO, SARL, SARM, SARC, Seguridad de la Información, Protección de Datos Personales y Continuidad de Negocio— bajo un marco común de gobierno, control y cumplimiento.

En la siguiente ilustración, se presenta la estructura documental del modelo GRC y la ubicación del SICOF y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial dentro de este esquema integral.

Ilustración 1 - Tablero de control avance plan GRC

Estructura del Modelo de Gobierno Riesgo y Cumplimiento - ADRES



Fuente: Elaboración propia – Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos

Con base en lo anterior, es importante aclarar que el fortalecimiento del Subsistema de Administración de Riesgos de Corrupción, Opacidad y Fraude (SICOF) no inicia en 2025, sino que constituye la continuidad de esfuerzos desarrollados en años anteriores. En 2024 se elaboró la primera versión del Manual de Prevención de la Corrupción, Opacidad y Fraude – DIES-MA03, que marcó un hito en la formalización de esta línea de gestión de riesgos. Asimismo, la Entidad venía adelantando acciones sostenidas en materia de integridad, como la implementación del Código de Integridad del DAFP, la operación de los canales de denuncia, y otras prácticas institucionales orientadas a promover la transparencia. Durante 2025, estos avances fueron articulados y fortalecidos mediante la actualización del Manual a su versión 2, alineada con el diseño del Modelo GRC, y con la consolidación del subsistema mediante la definición de su política, su guía metodológica y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, que integra y potencia el trabajo que la Entidad ya venía desarrollando en esta materia.

4.2 Divulgación y capacitación

la Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos (OAPCR), en su rol de segunda línea de defensa y como responsable de liderar la gestión integral de riesgos en la entidad, formuló y ejecutó durante la vigencia 2025 el Programa de Promoción de la Cultura de Riesgos, concebido como una estrategia transversal orientada a fortalecer la apropiación institucional del Modelo de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (GRC).

El referido programa incorporó de manera explícita acciones asociadas al Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude (SICOF), dentro del cual se encuentra integrado el Programa de

Transparencia y Ética Empresarial (PTEE). En consecuencia, las actividades de sensibilización, formación, comunicación y socialización desarrolladas en el marco del Programa de Promoción de la Cultura de Riesgos constituyen evidencia directa de la gestión adelantada por la ADRES para la implementación, fortalecimiento y difusión del PTEE.

4.3 Campaña Farografía

En el marco de la ejecución del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023–2026 y del Plan de Acción Institucional – PAIA 2025, la Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos, en articulación con el Grupo de Comunicaciones, diseñó e implementó la campaña pedagógica denominada “Farografía”. Esta iniciativa fue concebida como una acción estratégica orientada a fortalecer la cultura institucional de gestión del riesgo, garantizando que los funcionarios conocieran, comprendieran y asumieran de manera responsable su rol en la identificación, gestión y prevención de los riesgos institucionales. La campaña se desarrolló bajo un enfoque pedagógico y preventivo, alineado con los objetivos estratégicos de la entidad, y constituyó un instrumento clave para promover la conciencia institucional y la apropiación de los principios de autocontrol, integridad y responsabilidad frente a la gestión del riesgo.

Ilustración 2: Concepto creativo campaña fotografía



Fuente: Grupo de comunicaciones de la ADRES

Concepto Creativo: “Farografía” es una metáfora visual que combina “faro” (guía, luz en la oscuridad) y “grafía” (representación escrita), simbolizando la iluminación de los riesgos y la comunicación clara y estratégica para su gestión.

Características:

- Colores disruptivos: negro, blanco y amarillo.
- Elementos gráficos: flechas, tachaduras, ilustraciones clásicas intervenidas.
- Enfoque pedagógico y didáctico.
- Estética moderna y accesible.
- Contenido: 18 piezas (2 fondos de pantalla, 3 videos, 12 piezas gráficas, 1 cápsula para boletín).
- Frecuencia: 15 salidas semanales.
- Productos: animaciones, infografías, videos, juegos, fondos de pantalla.
- Canales: SENDA, correo electrónico, fondos de pantalla, boletines.

Resultados:

- Promedio de visitas por video: +115.
- Total de visualizaciones: +350.
- Total de “likes” en videos: +20.
- Interacciones por correo: promedio de 6.3.
- Interacciones por contenido: entre 5 y 10.

Conclusiones:

- La línea gráfica fue clave para captar la atención.
- Se recomienda reducir textos y clarificar mensajes en piezas gráficas.
- La constancia en la publicación fue fundamental.
- Se demostró que es posible abordar temas complejos con buenos resultados.

Ilustración 3: Fondos de pantalla



Fuente: Grupo de comunicaciones de la ADRES

4.3.1. Podcast: brújula – episodio sobre corrupción

Como parte de la estrategia de divulgación y sensibilización de la cultura de riesgos, se lanzó un episodio del podcast *Brújula* titulado “Corrupción y su impacto en la gestión pública”. Este espacio abordó cómo la corrupción afecta tanto a las entidades públicas como a la ciudadanía, resaltando la importancia de la prevención, la transparencia y el cumplimiento normativo. El contenido se presentó en un formato dinámico y accesible, diseñado para promover la reflexión y fortalecer el compromiso institucional frente a este riesgo.

Ilustración 4: Pieza de comunicación

Comunicaciones

Llegó el nuevo episodio de

Brújula

EL PODCAST
Temporada 1

Como parte de la primera temporada **Sesiones breves de prevención de riesgos** llega el tercer episodio sobre **la corrupción y la forma en que nos afecta como colaboradores** de una entidad pública y como ciudadanos

LIVE ¡Escúchalo ahora!

Invitada:
Jemyn Pardo
Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos

Fuente: Grupo de comunicaciones de la ADRES

4.3.2. Formación

La Universidad Nacional de Colombia ejecutó el proceso formativo en virtud del Contrato Interadministrativo No. 519 de 2025, suscrito con la ADRES. La formación se diseñó bajo un enfoque aplicado, orientado a fortalecer la capacidad institucional para la identificación, análisis y tratamiento de riesgos, así como para consolidar la cultura organizacional basada en la prevención y el cumplimiento.

Objetivo:

Desarrollar un proceso de formación especializada orientado a fortalecer las competencias técnicas y conceptuales del talento humano de la ADRES en materia de gestión integral de riesgos, en el marco de los lineamientos establecidos por la Circular Externa 202117000053-5 de 2022 de la Superintendencia Nacional de Salud y el Modelo de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (GRC).

Metodología:

El proceso se desarrolló mediante sesiones presenciales, actividades prácticas y evaluaciones de aprendizaje. La metodología combinó la exposición conceptual con el análisis de casos reales, permitiendo una comprensión integral de los elementos del Sistema de Administración de Riesgos.

Contenidos principales:

- Fundamentos de la Gestión Integral de Riesgos
- Estructura del Modelo de Riesgo
- Modelo de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento GRC
- Sistema de Administración de Riesgo Operacional (SARO)
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT)
- Sistema de Administración de Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude (SICOF)

Participación:

El curso fue diseñado para una población objetivo de 30 participantes, seleccionados de distintas dependencias de la ADRES, con el propósito de asegurar una cobertura transversal y fortalecer la gestión de riesgos en todos los niveles organizacionales.

No obstante, durante la ejecución del programa, solo participaron activamente 10 funcionarios, todos ellos pertenecientes a la Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos (OAPCR). Esta cifra representó un

33% de la asistencia esperada, lo que evidenció una brecha significativa frente al alcance inicialmente proyectado.

Tabla No1: Lista de participantes al curso de formación en riesgos

No	Nombre completo	% asistencia	Resultado
1	Ana Milena Henao Bernal	100%	Aprobó
2	Edwin Mauricio González Hernández	93%	Aprobó
3	Edwin Ricardo Fuentes Cano	100%	Aprobó
4	Fabio Alberto Rodríguez Rodríguez	93%	Aprobó
5	Jacqueline Medina Gutiérrez	100%	Aprobó
6	Julián Andrés De Antonio Torres	100%	Aprobó
7	Lorena Fabiola Amézquita Becerra	100%	Aprobó
8	Marinela Quintero Álzate	85%	Aprobó
9	Mauricio Andrés González Antolínez	100%	Aprobó
10	Viviana Andrea Correa Jiménez	93%	Aprobó

Fuente: Oficina Asesora de Planeación y Control de riesgos (OAPCR)

A pesar del reducido número de asistentes, el nivel de compromiso fue sobresaliente: todos los participantes cumplieron con los requisitos académicos y alcanzaron porcentajes de asistencia iguales o superiores al 85%.

Resultados:

- El 100% de los participantes activos culminó exitosamente el programa, con niveles de asistencia superiores al 85%.
- Se fortaleció la comprensión institucional de los conceptos y etapas del proceso de gestión de riesgos.
- Los ejercicios prácticos permitieron reforzar las habilidades de análisis y la aplicación de controles preventivos.
- Se consolidó un grupo base de profesionales con capacidades técnicas para replicar el conocimiento al interior de la entidad.
- Sin embargo, la baja participación institucional limitó el alcance previsto del programa, reduciendo la posibilidad de generar un efecto multiplicador en otras dependencias.
- Esta situación evidencia la necesidad de una mayor articulación interna para garantizar la asistencia y compromiso de las áreas convocadas, de manera que los procesos formativos alcancen el impacto esperado en la consolidación de la cultura de riesgos.

Observaciones:

El componente de formación ejecutado por la Universidad Nacional representó un avance cualitativo importante, pero con una limitada cobertura cuantitativa frente a la meta inicial. La experiencia demostró la pertinencia y calidad técnica del proceso, así como la necesidad de fortalecer los mecanismos de convocatoria, seguimiento y compromiso institucional para futuras capacitaciones.

Este resultado debe interpretarse como una oportunidad de mejora para los próximos ciclos del Programa de Promoción de la Cultura de Riesgos, orientada a garantizar una participación más amplia, representativa y sostenida de todas las dependencias de la ADRES, en coherencia con el principio de transversalidad de la gestión de riesgos.

4.3.3. Participación

Como parte de las acciones de sensibilización y apropiación de la cultura de riesgos, la Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos (OAPCR) lideró una serie de encuentros virtuales denominados “Cafés de la Gestión”, concebidos como espacios de conversación, formación y reflexión sobre temas estratégicos, en este caso relacionados con la gestión de riesgos.

Estos encuentros se realizaron a través de Microsoft Teams, con una duración promedio de 30 a 45 minutos, y contaron con la participación de funcionarios y contratistas de diferentes áreas de la ADRES.

El propósito de estos espacios fue:

- Promover la apropiación de conceptos clave de la gestión de riesgos.
- Fomentar el diálogo horizontal y la participación.
- Aclarar dudas sobre normativas, metodologías y subsistemas de riesgos.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en la prevención, la transparencia y el cumplimiento.

La asistencia promedio fue de entre 60 y 87 participantes por sesión, con una participación de funcionarios de áreas clave como Planeación, Jurídica, Servicio al Ciudadano, Dirección General, y contratistas.

Ilustración 5: Piezas de comunicación del café de la gestión



Fuente: Grupo de comunicaciones de la ADRES

Durante el segundo semestre de 2025, la OAPCR de la ADRES adelantó la socialización del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), en cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Circular Externa 2022151000000053-5 de la Superintendencia Nacional de Salud y en concordancia con la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) y la Ley 2195 de 2022 (Transparencia y lucha contra la corrupción) y Decreto 1122 de 2024.

Las sesiones tuvieron como objetivo, dar a conocer el PTEE como herramienta estratégica para prevenir riesgos de Corrupción, Opacidad y Fraude (COF), fortalecer la cultura organizacional basada en la integridad y garantizar el cumplimiento normativo. El programa articula políticas, principios éticos y mecanismos de control que contribuyen a la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza institucional.

Contenido abordado

- ¿Qué es el PTEE? Conjunto de acciones y políticas para prevenir fenómenos de corrupción, opacidad y fraude, integrado al Subsistema SICOF.
- **Normatividad aplicable:** Ley 1474 de 2011, Ley 2195 de 2022, Decreto 1122 de 2024 y circulares de la Supersalud.
- **Roles y responsabilidades:** Primera, segunda y tercera línea de defensa; Oficial de Cumplimiento; Junta Directiva; Comité Institucional de Riesgos.
 - **Declaraciones y políticas generales:** Cero tolerancias frente a riesgos COF, cultura de autocontrol y mecanismos de denuncia segura.
 - **Mecanismos de reporte:** Correo institucional, línea telefónica y canales confidenciales para denuncias.

Se realizaron sesiones virtuales y presenciales con las diferentes dependencias de la entidad, logrando una participación significativa:

Tabla No2: Lista de participantes a la presentación del PTEE

Nombre de la dependencia	fecha de la presentación del PTEE	# de participantes
Dirección de Gestión de Tecnologías de Información	1/10/2025	6
Dirección Administrativa y Financiera	3/09/2025	11
Oficina Asesora de Planeación y Control del Riesgo	6/10/2025	19
Dirección de Gestión de Recursos Financieros de la Salud	22/09/2025	44
Dirección de Otras Prestaciones	27/08/2025	18
Dirección de Liquidaciones y Garantías	1/10/2025	29
Oficina Asesora Jurídica	30/09/2025	11
Grupo de comunicaciones	22/08/2025	11
Oficina de Control Interno	3/09/2025	8
TOTAL		157

Fuente: Oficina Asesora de Planeación y Control de riesgos (OAPCR)

Resultados y conclusiones

Durante la socialización del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) se logró sensibilizar a 157 colaboradores sobre la importancia de este instrumento y su relación directa con la gestión de riesgos de Corrupción, Opacidad y Fraude (COF). Las sesiones se convirtieron en espacios clave para aclarar inquietudes sobre la normatividad aplicable, los roles y responsabilidades, así como los mecanismos de reporte, fortaleciendo de manera significativa la cultura de transparencia en la entidad. Asimismo, se identificó la necesidad de dar continuidad a las acciones formativas y a las campañas de comunicación, con el propósito de garantizar la apropiación del programa en todos los niveles organizacionales y consolidar su impacto a largo plazo.

5. SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Con el fin de realizar seguimiento a la gestión de los riesgos de corrupción, opacidad, fraude y soborno (COF), durante la vigencia 2025 se efectuó la revisión y análisis del mapa de riesgos asociado al Subsistema. Este ejercicio permitió evaluar la efectividad de los controles implementados y la evolución del perfil de riesgo de la entidad frente a este tipo de eventos.

Tabla 3. Mapas de Calor de riesgos COF

Probabilidad	Zona de Riesgo Inherente			Probabilidad	Zona de Riesgo Inherente		
Casi seguro				Casi seguro			
Probable		1		Probable		1	
Posible		4	2	Posible		1	
Improbable	1	4		Improbable	2		
Rara vez		9	8	Rara vez	15	9	1
Impacto	Moderado	Mayor	Catastrófico	Impacto	Moderado	Mayor	Catastrófico

Fuente: Oficina Asesora de Planeación y Control de riesgos (OAPCR)

La Tabla No. 1 presenta los mapas de calor de los riesgos COF, tanto en su condición inherente como residual. En particular, la matriz de riesgo residual refleja el nivel de riesgo una vez aplicados los controles definidos por la entidad, constituyéndose en un insumo clave para valorar su eficacia y el grado de exposición real de la ADRES. El análisis evidencia una redistribución de los riesgos hacia zonas de menor criticidad, lo cual sugiere que los controles implementados contribuyen de manera significativa a la mitigación de los riesgos asociados a corrupción y soborno.

El análisis comparativo entre el riesgo inherente y el riesgo residual permite evidenciar que, si bien algunos riesgos se mantienen en zonas de atención prioritaria debido a su naturaleza y al impacto potencial asociado, la aplicación de controles ha permitido contener su nivel de exposición, evitando su concentración en escenarios críticos. Este comportamiento es consistente con el nivel de madurez actual del modelo de gestión de riesgos de la entidad y con el enfoque de mejora continua promovido desde la Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos.

Durante la vigencia analizada, se identificaron 29 riesgos COF, los cuales se encuentran distribuidos en los diferentes procesos institucionales, tanto misionales como de apoyo y estratégicos. Esta distribución refleja que la gestión del riesgo de corrupción no se concentra en un único proceso, sino que constituye un riesgo transversal

que requiere un abordaje integral y articulado en toda la entidad, reforzando la importancia del enfoque preventivo adoptado a través del PTEE.

Tabla 4. Distribución de riesgos COF por proceso

Procesos	Total
* Control y Evaluación de la Gestión	1
* Direccionamiento Estratégico	1
* Gestión Administrativa	1
* Gestión Contractual	1
* Gestión de Comunicaciones	1
* Gestión de Servicio al Ciudadano	1
* Gestión Documental	1
* Gestión Estratégica del Talento Humano	2
* Gestión Financiera de Recursos	1
* Gestión Jurídica	3
* Gestión y Pago de Recursos	3
* Gestión y Prevención de Asuntos Disciplinarios	1
* Operación y Soporte a las Tecnologías de Información y las Comunicaciones	2
* Operaciones de fortalecimiento financiero para actores del Sistema de Salud	1
* Recaudo e identificación de fuentes	1
* Validación, liquidación y Reconocimiento	6
* Verificación al reconocimiento de recursos del Sistema de Salud	2
Total general	29

Fuente: Oficina Asesora de Planeación y Control de riesgos (OAPCR)

En este contexto, el seguimiento al mapa de riesgos de corrupción y soborno se consolida como una herramienta fundamental para la toma de decisiones informadas por parte de la alta dirección, en la medida en que permite identificar focos de atención, priorizar acciones de control y orientar las estrategias de fortalecimiento del PTEE.

Así mismo, este ejercicio reafirma la necesidad de mantener una revisión periódica de los riesgos COF, incorporando ajustes derivados de cambios en el entorno, en los procesos institucionales o en el marco normativo aplicable.

6. LÍNEA ÉTICA

Uno de los requisitos del PTEE establece la necesidad de contar con canales apropiados que permitan a cualquier persona informar, de manera confidencial y segura, posibles actividades sospechosas relacionadas con COF y soborno. En la ADRES, estos canales ya existen y han operado históricamente como mecanismos institucionales para recibir alertas y denuncias asociadas a riesgos de integridad.

En coherencia con este enfoque y como parte del compromiso institucional con la transparencia, la integridad y el fortalecimiento de la cultura de cumplimiento, en la vigencia 2025 la ADRES avanzó en la implementación de su Línea Ética, concebida como un canal confidencial, seguro y accesible para la recepción y gestión de denuncias internas y externas relacionadas con presuntos incumplimientos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), así como actividades sospechosas vinculadas con riesgos de Corrupción, Opacidad y Fraude (COF), Soborno, Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

Esta acción se desarrolla en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular 2022151000000053-5 de 2022, específicamente la Medida 116, la cual establece que, además de las funciones asignadas a la persona responsable de la administración del PTEE, deberá garantizar la implementación de canales apropiados que permitan a cualquier persona informar, de manera confidencial y segura, sobre posibles incumplimientos del PTEE y presuntas actividades irregulares asociadas a COF y soborno.

Canales de seguimiento: La Línea Ética inició su operación en el mes de diciembre, representando un avance significativo en la consolidación de mecanismos institucionales para la prevención, detección y respuesta frente a conductas que puedan comprometer la transparencia, la confianza pública y la sostenibilidad de la Entidad. El canal se encuentra dispuesto en la página web de la ADRES como se observa a continuación:

Ilustración 6 – Canal de la Línea Ética



Fuente: ADRES - Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos

Adicionalmente, se cuenta con un Manual para la Administración de la Línea Ética, documento que establece los lineamientos, procedimientos y controles necesarios para garantizar una gestión efectiva, oportuna, confidencial y trazable de los reportes recibidos, fortaleciendo así el modelo de integridad organizacional y el cumplimiento de las obligaciones normativas.

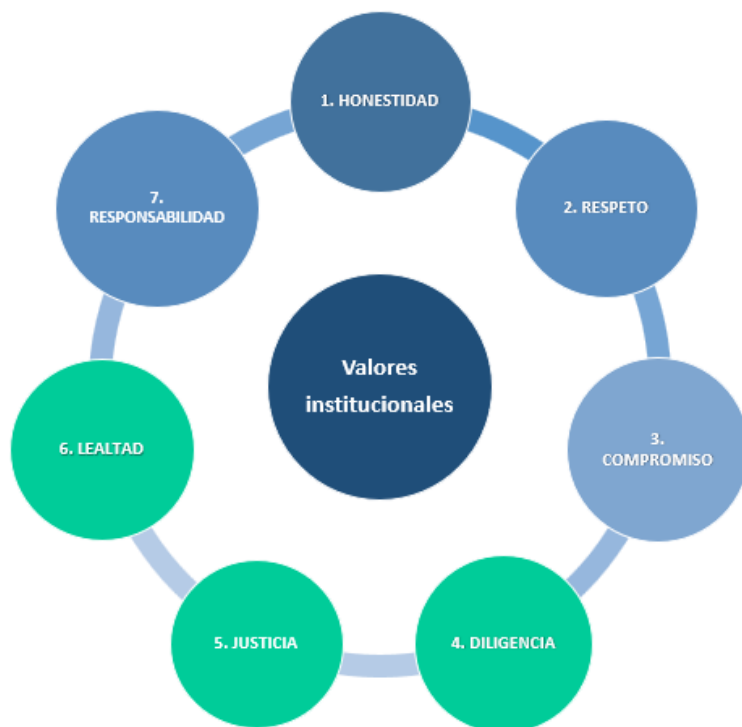
Durante el primer semestre de 2026, se realizarán las capacitaciones a los funcionarios y contratistas, con el propósito de asegurar la correcta atención de denuncias y el cumplimiento del manual.

7. CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO COLOMBIANO

En virtud de la Resolución 738 de 2018, la ADRES adoptó el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual establece como valores orientadores del comportamiento ético del servidor público la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia. Adicionalmente, atendiendo las particularidades misionales de la entidad y la naturaleza estratégica de su gestión, la ADRES incorporó de manera complementaria los valores de lealtad y responsabilidad, con el propósito de fortalecer la actuación ética, el sentido de pertenencia institucional y el ejercicio responsable de las funciones públicas, en coherencia con los principios de integridad, transparencia y servicio al ciudadano.

Las actividades de apropiación, difusión y fortalecimiento del Código de Integridad se encuentran a cargo del Grupo de Talento Humano, el cual lidera de manera permanente acciones pedagógicas dirigidas a funcionarios y contratistas de la entidad. Estas actividades se desarrollan a lo largo de la vigencia con un enfoque preventivo y formativo, orientado a promover la interiorización de los valores institucionales y su aplicación práctica en el desarrollo de las funciones, contribuyendo así a la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética, el autocontrol y la responsabilidad.

Ilustración 7 – Valores institucionales



Fuente: Grupo de Talento Humano de la ADRES

Durante la vigencia 2025, las actividades de sensibilización y apropiación del Código de Integridad se enfocaron de manera prioritaria en el fortalecimiento de los valores de compromiso y diligencia, considerados estratégicos para el desempeño institucional y la adecuada gestión de los recursos públicos. Este énfasis permitió reforzar comportamientos asociados al cumplimiento oportuno y responsable de las funciones, la orientación a resultados, la observancia de los procedimientos establecidos y la toma de decisiones alineadas con los principios éticos de la entidad.

Con el fin de realizar una medición periódica del nivel de apropiación e implementación del Código de Integridad, la ADRES aplica anualmente un test de percepción de la integridad, como herramienta de seguimiento y evaluación. Este instrumento permite analizar la percepción que tienen los servidores públicos sobre el comportamiento ético propio, el de sus compañeros, el de sus jefes y el de la entidad en general, constituyéndose en un insumo relevante para evaluar la efectividad de las acciones pedagógicas desarrolladas y para identificar oportunidades de mejora.

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada durante la vigencia 2025, los cuales se presentan en los gráficos que acompañan el presente capítulo, evidencian una percepción favorable frente a la vivencia de los valores institucionales y al reconocimiento del Código de Integridad como una guía efectiva para la actuación ética en el ejercicio de la función pública. Así mismo, los resultados permiten identificar aspectos susceptibles de fortalecimiento, los cuales serán considerados en la planeación de futuras acciones de sensibilización y mejora continua.

En este sentido, la gestión adelantada en torno al Código de Integridad del Servicio Público Colombiano constituye un componente esencial de la estrategia institucional de promoción de la integridad y prevención de

riesgos, en la medida en que fortalece la cultura ética, promueve el autocontrol y contribuye a mitigar los riesgos de corrupción, opacidad y fraude. Estas acciones se articulan de manera coherente con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), el Subsistema SICOE y el modelo de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (GRC) de la ADRES, reafirmando el compromiso institucional con la transparencia y la ética en la gestión pública. En el año 2025 se trabajaron los valores de compromiso y diligencia.

8. RESULTADOS DEL INFORME DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

De acuerdo con el informe IRLI No. 11. Seguimiento al Programa de Transparencia y Ética Empresarial -PTEE - emitido por la Oficina de Control Interno en el mes de noviembre, la ADRES ha evidenciado avances en la implementación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, constatando que dicho proceso se ha desarrollado conforme a la normativa vigente.

La Oficina de Control Interno destacó el cumplimiento en la adopción formal del PTEE, su aprobación por el Comité Institucional de Riesgos para la vigencia 2025, su incorporación al MIPG y la ejecución de acciones de capacitación, sensibilización y comunicación que promueven los valores del Código de Integridad y fortalecen la cultura

9. RETOS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

A partir de los resultados obtenidos durante la vigencia 2025 y del análisis de las acciones desarrolladas en materia de transparencia, ética e integridad institucional, se identifican los siguientes retos para la gestión del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) durante el año 2026:

Fortalecer la apropiación institucional del PTEE en todos los niveles

Si bien se evidencian avances en la sensibilización sobre el PTEE, persisten brechas en su apropiación integral por parte de funcionarios y contratistas. El reto para 2026 será consolidar el conocimiento del PTEE como un instrumento transversal de gestión, garantizando que sus lineamientos sean comprendidos y aplicados en todas las dependencias de la entidad.

Divulgar y posicionar la Línea Ética como canal de denuncia del PTEE

Divulgar y posicionar de manera efectiva la Línea Ética, tanto a nivel interno como externo, garantizando que funcionarios, contratistas y demás grupos de interés conozcan su existencia, finalidad y mecanismos de acceso. Así mismo, se deberá enfatizar de forma clara y pedagógica el carácter anónimo del canal y las medidas de protección al denunciante, con el fin de generar confianza, incentivar el uso del canal y fortalecer la detección temprana de situaciones de riesgo asociadas al PTEE.

Consolidar el liderazgo ético como eje del PTEE

La gestión del PTEE requiere del compromiso activo de directivos y líderes de proceso como referentes de conducta ética. En este sentido, el reto para 2026 será fortalecer el liderazgo ejemplar, promoviendo que los niveles directivos impulsen de manera visible la cultura de integridad, la observancia de los valores institucionales y la prevención de los riesgos de corrupción, opacidad y fraude.