



INFOTEP
San Andrés y Providencia



Educación

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD VIGENCIA 2025



MARZO 2026

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL “INFOTEP”

PE-PYM-REG-002
Versión: 04
Fecha: 01-07-2024

Av. Colombia, Barrio Sarie Bay. San Andrés Islas, Colombia / Nit: 892400461-5
Teléfonos: (608) 5121350 - 5126607 / Fax: 5125770 / Email: info@infotepsai.edu.co



<https://infotepsai.edu.co>



@infotepsai

Vigilada MiniEducación



TABLA DE CONTENIDO

Introducción	
1. Objetivo.....	4
2. Alcance.....	4
3. Marco Legal.....	4
4. Metodología.....	5
5. Resultados Código Integridad.....	5
6. Observaciones y Recomendaciones.....	25





INTRODUCCION

Mediante el decreto 1499 de 2017 se modifica el Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública) en lo relacionado con el Sistema de Gestión Pública (establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015); articulando dicho Sistema de Gestión con el Sistema de Control Interno. Así mismo, en su artículo 2.2.22.2.1 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la de Integridad. De acuerdo a lo establecido dentro del MIPG, las políticas públicas tradicionales, los instrumentos técnicos, y las normativas formales no ofrecen horizontes diferentes de actuación si no se aplican y apropian de formas novedosas.

Por lo anterior, es importante resaltar que, el Código de Integridad es el pilar central de la Política de Integridad de MIPG, que se conecta directamente con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano; su objetivo principal es fortalecer el liderazgo y el talento humano, basándose en los principios de integridad y legalidad como impulsores clave para lograr resultados positivos en las entidades públicas.

Para INFOTEP, es importante que los valores del Código de Integridad se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos, sin distinción de cargo. El INFOTEP busca promover las buenas prácticas de la función pública, con conciencia y aplicación de la ética y para ello sigue los lineamientos generados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Para el INFOTEP, es fundamental que los equipos de trabajo apropien los valores del servidor público expresados en el Código de Integridad y Códigos de Ética, se ha venido desarrollando la política de integridad desde vigencias anteriores, para el presente análisis se tendrá en cuenta la adopción del código y las políticas de integridad adoptadas y ajustadas en cada vigencia así:

CODIGO DE INTEGRIDAD:

<https://www.infotepsai.edu.co/integridad-y-transparencia>
<https://www.infotepsai.edu.co/infotep/institucional/integridad>

chrome-
extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.infotepsai.edu.co/integridad-y-transparencia/5103-codigo-de-integridad-infotep-sai-2024-v2-1/file

POLITICA DE INTEGRIDAD:

<https://www.infotepsai.edu.co/infotep/gestion/planeacion/politicas-institucionales/politicas-mipg>





1. OBJETIVO

Realizar seguimiento al avance y la implementación de las actividades definidas dentro de la Política de Integridad en la Institución Nacional de Formación Técnica Profesional “INFOTEP”, referenciado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

2. ALCANCE

El seguimiento evaluó la implementación de la Política de Integridad en todas las dependencias de la institución, con énfasis en los equipos responsables de su liderazgo. El análisis comprendió:

- Resultados FURAG 2025 en los apartados de la Política de Integridad.
- Gestión realizada entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025 para su fortalecimiento, incluyendo divulgación, capacitación y acciones de mejora.
- Resultados de la encuesta institucional para medir conocimiento, apropiación y aplicación de los principios de integridad por parte de los servidores públicos.

3. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto número 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 1083 de 2015, Régimen Reglamentario del Sector de Función Pública, compilado, que en su artículo 2.2.22.2.1 establece las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, incluyendo el numeral 4 sobre la Política de Integridad.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y se definen las funciones de evaluación y seguimiento.
- Decreto 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
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, versión 6 de diciembre de 2024, componente de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el que se enmarca la Política de Integridad.
- Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 2024, como instrumento para la medición y seguimiento de los avances en la Política de Integridad.





4. METODOLOGIA

El seguimiento se llevó a cabo mediante la recolección, revisión y análisis de la información suministrada por las dependencias responsables y por los equipos líderes encargados de la implementación de la Política de Integridad. Esta información fue contrastada con la normatividad vigente, las directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El proceso de verificación incluyó la aplicación de encuestas, la revisión documental y el análisis de evidencias que respaldan el grado de implementación de la política en la entidad. Asimismo, se realizó la sistematización de los resultados en matrices de verificación, con el propósito de evaluar el nivel de cumplimiento alcanzado, identificar debilidades o brechas existentes y formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento y mejora continua de la gestión institucional.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, a saber:

1. Dimensión de Talento Humano
2. Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación
3. Dimensión de Gestión con Valores para el Resultado
4. Dimensión de Evaluación para el Resultado
5. Dimensión de Información y Comunicación
6. Dimensión de Gestión de Conocimiento y la Innovación
7. Dimensión de Control Interno

La primera dimensión, Talento Humano, tiene como propósito brindar a las entidades públicas herramientas para gestionar de manera adecuada su talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), alineándose con las prioridades estratégicas de la entidad definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación."

5. CRITERIOS DE EVALUACION

SEGUIMIENTO CODIGO DE INTEGRIDAD

De acuerdo a la información suministrada por el área de Talento Humano, se evidenció, que esta dependencia ha implementado mecanismos de control que permiten a la entidad fortalecer y mejorar su calificación de la política de integridad, a partir de resultados, tales como:

1. Plan de acción – planes institucionales.
2. Resultados FURAG.
3. Encuestas de evaluación y diagnóstico.
4. Clima laboral.
5. Plan de bienestar social e incentivos institucionales.
6. Diagnostico Gestión estratégica de talento humano.





Producto de las acciones implementadas, INFOTEP obtuvo en el año 2025 una calificación de 85% en la dimensión de Talento Humano, registrada en la medición de desempeño institucional MIPG.

Así mismo, se llevaron a cabo diversas actividades y la aplicación de encuestas, con el propósito de recopilar información relevante que permitiera evaluar la percepción, participación y nivel de conocimiento de los funcionarios y contratistas frente a los temas objeto de análisis.

Aplicación de encuestas y/o test para medir la percepción sobre la integridad institucional

Estas encuestas o test de percepción, son dirigidos a los servidores públicos de la entidad, con el fin de evaluar el nivel de conocimiento, apropiación y percepción frente a los principios y valores del **Código de Integridad**, tales como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia. Los resultados obtenidos permitirán identificar fortalezas, oportunidades de mejora y el grado de interiorización de la cultura de integridad dentro de la institución.



Población y tamaño de la muestra															
10	10	41	38	72	61	103	82	134	100	165	116	196	131	1001-1500	307
11	11	42	38	73	62	104	83	135	101	166	117	197	132	1501-2000	323
12	12	43	39	74	63	105	83	136	101	167	117	198	133	2001-2500	334
13	13	44	40	75	63	106	84	137	102	168	118	199	134	2501-3000	341
14	14	45	41	76	64	107	84	138	102	169	119	200	140	3001-3500	347
15	15	46	42	77	65	108	85	139	103	170	119	225	150	3501-4000	351
16	16	47	42	78	65	109	86	140	103	171	120	226	150	4001-5000	357
17	17	48	43	79	66	110	86	141	104	172	120	250	160	5001-6000	361
18	18	49	44	80	67	111	87	142	104	173	121	251	160	6001-7000	365
19	19	50	45	81	68	112	87	143	105	174	121	275	170	7001-8000	367
20	20	51	46	82	68	113	88	144	105	175	121	276	170	8001-9000	369
21	20	52	46	83	69	114	89	145	106	176	122	300	180	9001-10000	371
22	21	53	47	84	70	115	89	146	107	177	122	301	180	10001-11000	372
23	22	54	48	85	70	116	90	147	107	178	123	325	190	11001-12000	373
24	23	55	49	86	71	117	90	148	108	179	123	326	190	12001-13000	374
25	24	56	49	87	72	118	91	149	108	180	124	350	200	13001-14000	375
26	25	57	50	88	72	119	92	150	109	181	124	351	200	14001-15000	376
27	26	58	51	89	73	120	92	151	109	182	125	375	210	15001-16000	377
28	27	59	52	90	74	121	93	152	110	183	125	376	210		
29	28	60	53	91	74	122	93	153	110	184	126	400	218		
30	28	61	53	92	75	123	94	154	110	185	126	401	218		
31	29	62	54	93	76	124	94	155	111	186	127	500	235		
32	30	63	55	94	76	125	95	156	111	187	127	501	235		
33	31	64	55	95	77	126	96	157	112	188	128	600	249		
34	32	65	56	96	77	127	96	158	112	189	128	601	249		
35	33	66	58	97	78	128	97	159	113	190	128	700	260		
36	33	67	58	98	79	129	97	160	113	191	129	701	260		
37	34	68	58	99	79	130	98	161	114	192	129	800	270		
38	35	69	59	100	80	131	98	162	114	193	130	801	270		
39	36	70	60	101	81	132	99	163	115	194	130	900	278		
40	37	71	61	102	82	133	99	164	115	195	131	900	278		
												1000			

Fuente: Consejo Presidencial de Modernización de la Administración Pública. Programa Umbral Paraguay. Manual ética pública. 2008.



Nivel de confianza 95%

Margen de error 5%

Población total	Tamaño de la muestra
119	92

1. Posteriormente con la información por nivel jerárquico y número de contratistas, se determinó las proporciones o porcentajes con respecto al universo total.

Niveles Jerárquico	No. Personas	% con respecto a la planta total	No. Personas por nivel para aplicar encuesta de acuerdo a muestra aleatoria
Directivos	3	2,5%	1
Profesional Especializado	4	3,3%	4
Profesional	8	6,7%	8
Técnico	1	0,8%	1
Asistencial	4	3,3%	4
Docentes	13	10,9%	11
Contratistas	86	72,2%	63

2. Una vez determinada la distribución por nivel jerárquico con el número personas a encuestar se aplicó la muestra aleatoria para seleccionar a las personas de la base de datos general a quienes se enviará el instrumento para su diligenciamiento



MUESTREO ALEATORIO SIMPLE

No	NOMBRE	NIVELES JEARQUICOS	TAMAÑO DE LA MUESTRA	MUESTREO/NOMBRE	
1	CHARLES GALLARDO HUMPHRIES	DIRECTIVO	1	49	MARIANA PEÑARANDA MARTINEZ
2	ANDRES AVELINO MEZA VILLAREAL	DIRECTIVO	2	100	MONIQUE CORPUS FORBES
3	JAMINA HENRY TALAIGUA	DIRECTIVO	3	24	ISABEL GALLARDO LIVINGSTON
4	LYNNE ANNE DAVIS SJOGREEN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4	44	JULIO ANGEL ARIAS LIVIGNSTON
5	IAN DAVID CRIOLLO CRUZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5	6	SURISADAYS BAENA SANCHEZ
6	SURISADAYS BAENA SANCHEZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6	69	JOSIMAR PEREIRA LUNA
7	JULLIETT OROZCO BAENA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	7	51	JHINEZKHA DAVIS SJOGREEN
8	MICHAEL CASTRO NEWLOVE	PROFESIONAL	8	79	EDWIN ESNEIDER ZAPATA CASTAÑEDA
9	LUISA ARCHBOLD ROBINSON	PROFESIONAL	9	43	CAROLINA URIBE VASQUEZ
10	JANELLE FORBES SUAREZ	PROFESIONAL	10	95	DARIDEL POLO TAPIAS
11	EMELINO O'NELL PEREZ	PROFESIONAL	11	116	LORETAIRENE PUSEY MANUEL
12	ISMARINO JOSE MARTINEZ AGAMEZ	PROFESIONAL	12	103	ANDERSON JESUS ESTREMOR LOPEZ
13	PATRICIA MARENGO TORRENEGRA	PROFESIONAL	13	102	JONATHAN DE JESUS VILORIA FAUCETT
14	ZORAIDA ISABEL VANEGAS ROMERO	PROFESIONAL	14	61	RAFAEL ARRAIZ FUENTES
15	JAINER ENRIQUE LORA BALCAZAR	PROFESIONAL	15	90	CARLOS URIEL ROJAS CONTRERAS
16	WESNEY SHAYAN JAMES REED	TÉCNICO	16	52	PATRICIA DEL CARMEN ABDUL AZIS
17	PAULA PATRICIA SOLANO SARMIENTO	ASISTENCIAL	17	86	HUMBERTO GARCIA VILORIA
18	CRICIA SHIRLEY POMARE BOXTON	ASISTENCIAL	18	85	ADRIANA GRAJALES NEWLOVE
19	MARTHA FOX BISCAINO	ASISTENCIAL	19	4	LYNNE ANNE DAVIS SJOGREEN
20	SHANNEM NICOLE MYLES POMARE	ASISTENCIAL	20	109	ARNOLD ROMMOLLOUS RUSSELL SOLANO
21	MARCOS DICK DAVIS MARES	DOCENTES	21	82	JORDAN RICHARD WATSON CONNOLLY
22	ELIZABETH OUTTEN LYNTON	DOCENTES	22	61	RAFAEL ARRAIZ FUENTES
23	ISAURA INES WALTERS DIAZ	DOCENTES	23	98	MARIA INES PADILLA DIAZ
24	ISABEL GALLARDO LIVINGSTON	DOCENTES	24	12	ISMARINO JOSE MARTINEZ AGAMEZ
25	OMARIS PEREZ CASTILLO	DOCENTES	25	64	RUBEN ALFONSO AZCARATE MOLINA
26	DONNA JOHANNA BRYAN TATHUM	DOCENTES	26	101	YISSAC ANDRES CASTILLO SOLANO
27	DERICK LOSANO HUDGSON DAWNS	DOCENTES	27	103	ANDERSON JESUS ESTREMOR LOPEZ
28	DERICK HOWARD LIVINGSTON	DOCENTES	28	96	WENDY JOHANNA RODRIGUEZ VELEZ
29	BETINA BLEYDIS BARROZO CISNERO	DOCENTES	29	56	JUAN CARLOS HERRERA MARQUEZ
30	JAIME EDUARDO JIMENEZ ASIS	DOCENTES	30	16	WESNEY SHAYAN JAMES REED
31	SCOTT GORDON FORBES	DOCENTES	31	34	JOSE LUIS PARDO HERNANDEZ
32	LEONELA AURIANA PADILLA HOWARD	DOCENTES	32	94	GINA PATRICIA PALLARES RAMOS
33	MAICOL CARDOZO ANAYA	DOCENTES	33	74	KAREN LIZ BOWIE BRITTON
34	JOSE LUIS PARDO HERNANDEZ	CONTRATISTAS	34	91	KAREN MARTINEZ FORBES
35	ROBERTO GONZALEZ GUERRRERO	CONTRATISTAS	35	11	EMELINO O'NELL PEREZ
36	MABELY HURTADO CHARRY	CONTRATISTAS	36	30	JAIME EDUARDO JIMENEZ ASIS
37	JEYSA JAHAIRA RAIGOSA OGISTE	CONTRATISTAS	37	59	DANIELA ALEJANDRA RANKIN GIRADO
38	HAROLD JULIO MUÑOZ	CONTRATISTAS	38	86	HUMBERTO GARCIA VILORIA
39	XIOMARA LAMBIS MONTERROSA	CONTRATISTAS	39	113	JOSWAR POLANIA MONTERROSA
40	ANGELA MARGARITA ROMERO TORRES	CONTRATISTAS	40	7	JULLIETT OROZCO BAENA
41	IVON ARROYO DAU	CONTRATISTAS	41	54	CRISTINA FLOREZ ALDANA
42	HANNY ALEXANDRA SIMANCAS GUERRERO	CONTRATISTAS	42	70	LIZETH TATIANA JOYA MUÑOZ
43	CAROLINA URIBE VASQUEZ	CONTRATISTAS	43	50	CARLOS ANDRES MENDOZA RIVERA
44	JULIO ANGEL ARIAS LIVIGNSTON	CONTRATISTAS	44	119	SERGIO LUIS MONSALVE MARENGO
45	JENNYFER OLIVERO MUJICA	CONTRATISTAS	45	104	SHIRLY MARIA URDANETA CUESTA
46	NELLY PATRICIA CANTILLO NOVOA	CONTRATISTAS	46	36	MABELY HURTADO CHARRY
47	FEDERICO LEVER GASCA	CONTRATISTAS	47	114	TATIANA RAMOS ALVAREZ
48	LUGIN GOBANY FERIA ORDUZ	CONTRATISTAS	48	35	ROBERTO GONZALEZ GUERRRERO
49	MARIANA PEÑARANDA MARTINEZ	CONTRATISTAS	49	8	MICHAEL CASTRO NEWLOVE
50	CARLOS ANDRES MENDOZA RIVERA	CONTRATISTAS	50	76	DAVIDSON VILLAR CASTRO
51	JHINEZKHA DAVIS SJOGREEN	CONTRATISTAS	51	23	ISAURA INES WALTERS DIAZ
52	PATRICIA DEL CARMEN ABDUL AZIS ELNESER	CONTRATISTAS	52	97	YOSIMAR JOSE DE LA HOZ BOVEA
53	POLDAR REID FIGUERA	CONTRATISTAS	53	10	JANELLE FORBES SUAREZ
54	CRISTINA FLOREZ ALDANA	CONTRATISTAS	54	17	PAULA PATRICIA SOLANO SARMIENTO
55	YASIAIRA MESA BANGUERO	CONTRATISTAS	55	57	SANDRA PATRICIA HERNANDEZ GAVIRIA
56	JUAN CARLOS HERRERA MARQUEZ	CONTRATISTAS	56	37	JEYSA JAHAIRA RAIGOSA OGISTE
57	SANDRA PATRICIA HERNANDEZ GAVIRIA	CONTRATISTAS	57	14	ZORAIDA ISABEL VANEGAS ROMERO
58	SUSANA PAULET DOWNS NAVARRO	CONTRATISTAS	58	18	CRICIA SHIRLEY POMARE BOXTON
59	DANIELA ALEJANDRA RANKIN GIRADO	CONTRATISTAS	59	20	SHANNEM NICOLE MYLES POMARE
60	GRACE LINA HAWKINS ESQUIVEL	CONTRATISTAS	60	72	JULIO JALIL MARTINEZ GOMEZ
61	RAFAEL ARRAIZ FUENTES	CONTRATISTAS	61	55	YASIAIRA MESA BANGUERO
62	DANIELA ROCHA ARROYO	CONTRATISTAS	62	39	XIOMARA LAMBIS MONTERROSA
63	DONOVAN RAY FORBES PACHECO	CONTRATISTAS	63	110	JOANA MARCELA TAPIA DE ARCO
64	RUBEN ALFONSO AZCARATE MOLINA	CONTRATISTAS	64	22	ELIZABETH OUTTEN LYNTON
65	JONATHAN FERNANDO MARIN MEDICIS	CONTRATISTAS	65	66	MARTHA CECILIA FRANCO PACHECO
66	MARTHA CECILIA FRANCO PACHECO	CONTRATISTAS	66	117	ESMERALDA ELENA RODRIGUEZ MITCHELL
67	ESTEFANIA VILORIA FAUCETT	CONTRATISTAS	67	41	IVON ARROYO DAU
68	SOLIMAYS OROZCO LAMBIS	CONTRATISTAS	68	26	DONNA JOHANNA BRYAN TATHUM
69	JOSIMAR PEREIRA LUNA	CONTRATISTAS	69	29	BETINA BLEYDIS BARROZO CISNERO
70	LIZETH TATIANA JOYA MUÑOZ	CONTRATISTAS	70	25	OMARIS PEREZ CASTILLO
71	WILFRED LEVER OROZCO	CONTRATISTAS	71	5	IAN DAVID CRIOLLO CRUZ
72	JULIO JALIL MARTINEZ GOMEZ	CONTRATISTAS	72	71	WILFRED LEVER OROZCO
73	MICHAEL EVANS REY	CONTRATISTAS	73	19	MARTHA FOX BISCAINO
74	KAREN LIZ BOWIE BRITTON	CONTRATISTAS	74	27	DERICK LOSANO HUDGSON DAWNS
75	FARID ARMANDO GUEVARA BARBOSA	CONTRATISTAS	75	38	HAROLD JULIO MUÑOZ
76	DAVIDSON VILLAR CASTRO	CONTRATISTAS	76	88	ESTRELLA STEPHENS WATSON
77	KENT EDUARDO BENT DE AGUAS	CONTRATISTAS	77	83	SHERRYLEE ESPINOSA BAYUELO
78	PAOLA BERRIO SALAS	CONTRATISTAS	78	31	SCOTT GORDON FORBES
79	EDWIN ESNEIDER ZAPATA CASTAÑEDA	CONTRATISTAS	79	3	JAMINA HENRY TALAIGUA
80	ANGIE DEL CARMEN OBESO CASTELLAR	CONTRATISTAS	80	9	LUISA ARCHBOLD ROBINSON
81	SAMMY DAVID MARTINEZ MEJIA	CONTRATISTAS	81	11	EMELINO O'NELL PEREZ
82	JORDAN RICHARD WATSON CONNOLLY	CONTRATISTAS	82	13	PATRICIA MARENGO TORRENEGRA
83	SHERRYLEE ESPINOSA BAYUELO	CONTRATISTAS	83	33	MAICOL CARDOZO ANAYA
84	ANNY CAROLINA HUELGAS AGUDELO	CONTRATISTAS	84	55	YASIAIRA MESA BANGUERO

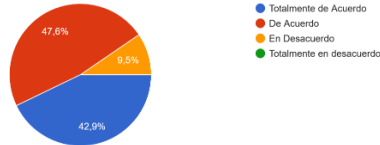




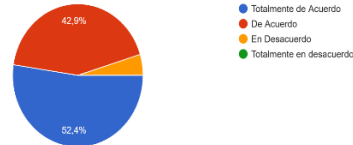
85	ADRIANA GRAJALES NEWLOVE	CONTRATISTAS	85	28	DERICK HOWARD LIVINGSTON
86	HUMBERTO GARCIA VILORIA	CONTRATISTAS	86	46	NELLY PATRICIA CANTILLO NOVOA
87	SULAMI CATALINA VILLA CASTRO	CONTRATISTAS	87	64	RUBEN ALFONSO AZCARATE MOLINA
88	ESTRELLA STEPHENS WATSON	CONTRATISTAS	88	75	FARID ARMANDO GUEVARA BARBOSA
89	ADRIANA PAEZ MARTINEZ	CONTRATISTAS	89	45	JENNYFER OLIVERO MUJICA
90	CARLOS URIEL ROJAS CONTRERAS	CONTRATISTAS	90	48	LUGIN GOBANY FERIA ORDUZ
91	KAREN MARTINEZ FORBES	CONTRATISTAS	91	32	LEONELA AURIANA PADILLA HOWARD
92	LITZY JOHANA ROMAN CANTILLO	CONTRATISTAS	92	115	JANIA DEL CARMEN CANTILLO FLOREZ
93	ARGEMIRO HERNANDEZ VILLA	CONTRATISTAS			
94	GINA PATRICIA PALLARES RAMOS	CONTRATISTAS			
95	DARIDEL POLO TAPIAS	CONTRATISTAS			
96	WENDY JOHANNA RODRIGUEZ VELEZ	CONTRATISTAS			
97	YOSIMAR JOSE DE LA HOZ BOVEA	CONTRATISTAS			
98	MARIA INES PADILLA DIAZ	CONTRATISTAS			
99	MARIA JOSE FLOREZ ORTIZ	CONTRATISTAS			
100	MONIQUE CORPUS FORBES	CONTRATISTAS			
101	YISSAC ANDRES CASTILLO SOLANO	CONTRATISTAS			
102	JONATHAN DE JESUS VILORIA FAUCETT	CONTRATISTAS			
103	ANDERSON JESUS ESTREMOR LOPEZ	CONTRATISTAS			
104	SHIRLY MARIA URDANETA CUESTA	CONTRATISTAS			
105	CANDELARIA MARRUGO UBARNES	CONTRATISTAS			
106	RAUL GUILLERMO HERAZO PEREZ	CONTRATISTAS			
107	ISIS KARIANA ABRAHAMS REYES	CONTRATISTAS			
108	EDWIN WILLAR POMARE DILBORT	CONTRATISTAS			
109	ARNOLD ROMMOLLOUS RUSSELL SOLANO	CONTRATISTAS			
110	JOANA MARCELA TAPIA DE ARCO	CONTRATISTAS			
111	SHANNA LEE LIVINGSTON SERRATO	CONTRATISTAS			
112	GUSTAVO SUAREZ CORPAS	CONTRATISTAS			
113	JOSWAR POLANIA MONTERROSA	CONTRATISTAS			
114	TATIANA RAMOS ALVAREZ	CONTRATISTAS			
115	JANIA DEL CARMEN CANTILLO FLOREZ	CONTRATISTAS			
116	LORETAIRENE PUSEY MANUEL	CONTRATISTAS			
117	ESMERALDA ELENA RODRIGUEZ MITCHELL	CONTRATISTAS			
118	ANGELICA MARIA MUÑOZ MORALES	CONTRATISTAS			
119	SERGIO LUIS MONSALVE MARENGO	CONTRATISTAS			

3. Una vez recolectada la información, se procede a su consolidación y Procesamiento.

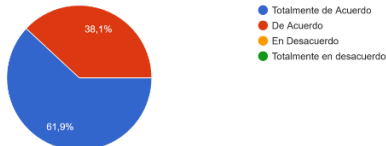
Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos:
21 respuestas



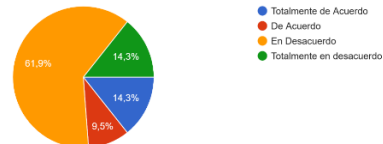
Cuando decidí ser servidora o servidor público (o contratista), me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad:
21 respuestas



Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita:
21 respuestas

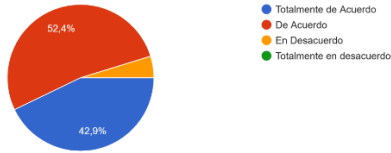


Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad:
21 respuestas

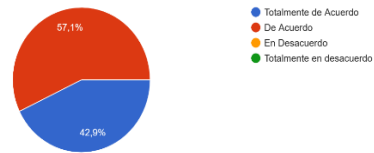




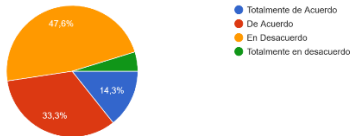
Como servidora o servidor público (o contratista) doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa:
21 respuestas



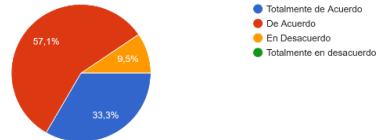
Una servidora o servidor público (o contratista) tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo que debe esfo... personales o profesionales de forma transparente:
21 respuestas



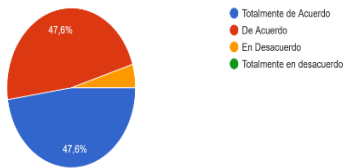
En las entidades del sector público, las servidoras y los servidores (o contratistas) han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos:
21 respuestas



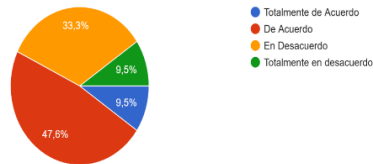
Una servidora o servidor público (o contratista) no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consiente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad:
21 respuestas



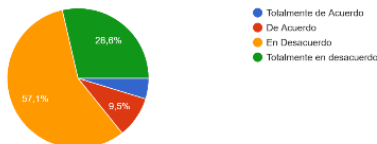
Una servidora o servidor público (o contratista) no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida...oce que los cargos se adjudican por meritocracia:
21 respuestas



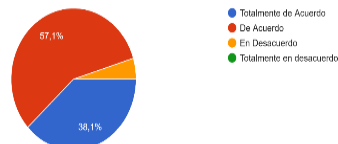
Es pertinente que una abogada o abogado que ingresará a un alto cargo del Estado decida informar sobre los clientes con quienes ha tenido relación y ha recibido honorarios por trabajos de consultoría
21 respuestas



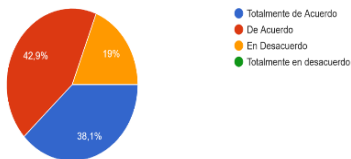
Una servidora o servidor público (o contratista) conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con acti...mocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos:
21 respuestas



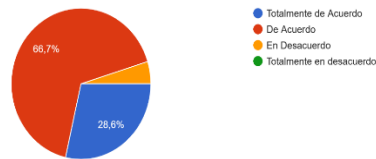
Cuando una persona daña bienes públicos, una servidora o servidor público (o contratista) tiene como obligación corregir o llamar la atención de e...nados a estos bienes son de todos los ciudadanos:
21 respuestas



Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social u otras situaciones:
21 respuestas



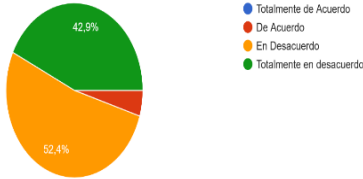
Una servidora o servidor público (o contratista) ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás, ...a que alguno de sus compañeros corrija su trabajo:
21 respuestas





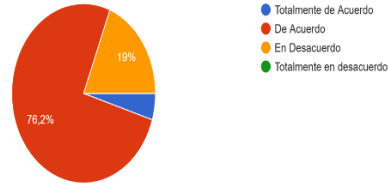
Para ser responsable de sus actos, una servidora o servidor público (o contratista) debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal:

21 respuestas



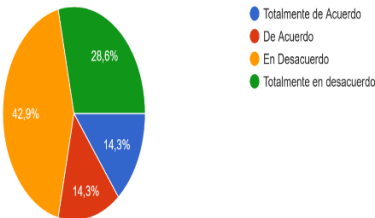
Cuando existe un trabajo urgente y una servidora o servidor público (o contratista) ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, ...s la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea:

21 respuestas



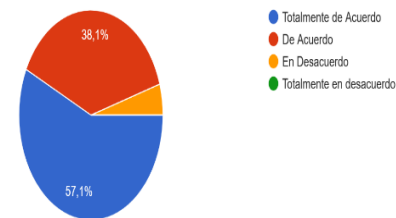
Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la info...tá actuando como lo haría el resto de la sociedad:

21 respuestas



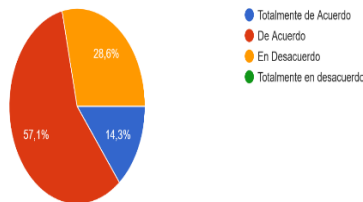
Cuando una servidora o servidor público (o contratista) tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar ...nera un compromiso con la entidad y la sociedad:

21 respuestas



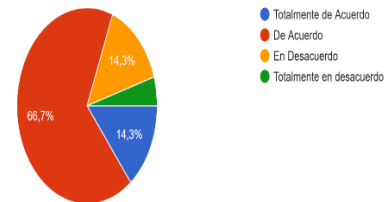
Una servidora o servidor público (o contratista), frente a una situación que implica un dilema ético, debe contrastar los valores y conductas estableci...ntidad, por encima de consideraciones personales:

21 respuestas



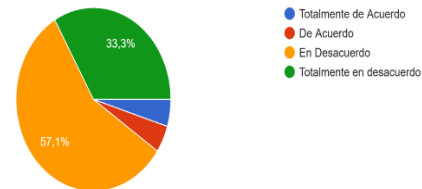
Una servidora o servidor público (o contratista) debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus ...sido rezagadas desde que él ingreso a la entidad:

21 respuestas



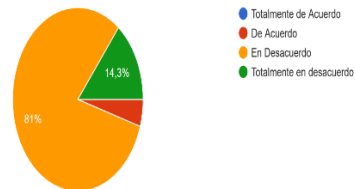
Una servidora o servidor público (o contratista) debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con sol...ficial de resolver, debe ignorarla y no solucionarla:

21 respuestas



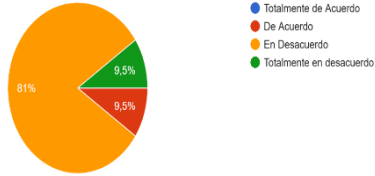
Cuando una servidora o servidor público (o contratista) comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en ...de gastar todos los recursos que le han destinado:

21 respuestas

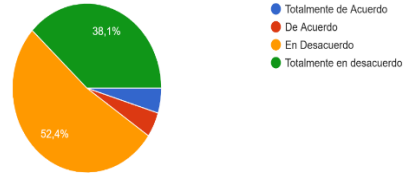




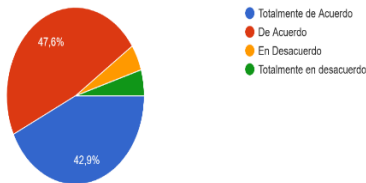
En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores (o contratistas) no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo ...decidió acceder a los requisitos de esta persona:
21 respuestas



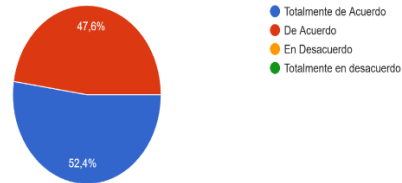
Siempre que sea eficiente, no es tan grave que una servidora o servidor público (o contratista) tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo:
21 respuestas



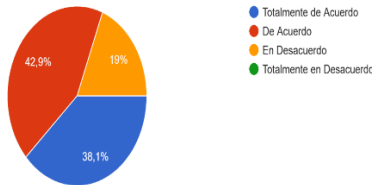
Cuando una servidora servidor público (o contratista) es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no o...a de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad:
21 respuestas



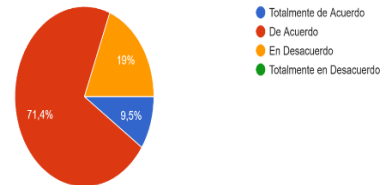
En su trabajo diario, los servidores y los servidores públicos (o contratistas) deben darles un trato igualitario a todos sus compañeros:
21 respuestas



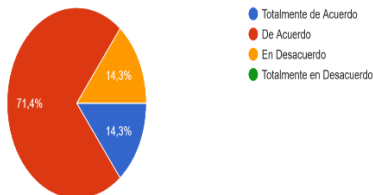
Una servidora o servidor público (o contratista) conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión:
21 respuestas



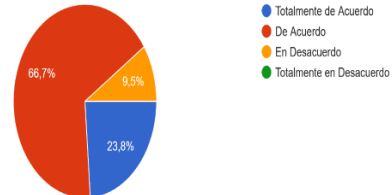
En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal:
21 respuestas



Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindan las mismas oportunidades a todas las personas:
21 respuestas



Una servidora o servidor público (o contratista) no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo:
21 respuestas





Tabulación test percepción integridad

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15
1	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
2	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
3	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo
4	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo
5	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo
6	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo
7	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
8	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo
9	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
10	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
11	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo
12	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
13	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo
14	De Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo
15	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo
16	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
17	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo
18	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
19	De Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
20	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo
21	De Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

Columna1	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16
Totalmente de Acuerdo	9	11	13	3	9	9	3	7	10	2	1	8	8	6	0	
De Acuerdo	10	9	8	2	11	12	7	12	10	10	2	12	9	14	1	
En Desacuerdo	2	1	0	13	1	0	10	2	1	7	12	1	4	1	11	
Totalmente en Desacuerdo	0	0	0	3	0	0	1	0	0	2	6	0	0	0	9	
TOTAL	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	

Formato análisis encuesta

No. DE PREGUNTA	RESPUESTA				SUMA DE RESPUESTA
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
1	9	10	2	0	70
2	11	9	1	0	73
3	13	8	0	0	76
4	3	2	13	3	58
5	9	11	1	0	71
6	9	12	0	0	72
7	3	7	10	1	54
8	7	12	2	0	68
9	10	10	1	0	72
10	2	10	7	2	54
11	1	2	12	6	71
12	8	12	1	0	70
13	8	9	4	0	67
14	6	14	1	0	68
15	0	1	11	9	71
16	1	16	4	0	75
17	3	3	9	6	60
18	12	8	1	0	74
19	3	12	6	0	45
20	3	14	3	1	61
21	1	1	12	7	67
22	0	1	17	3	41
23	0	2	17	2	63
24	1	1	11	8	68
25	9	10	1	1	69
26	11	10	0	0	74
27	8	9	4	0	67
28	2	15	4	0	61
29	3	15	3	0	63
30	5	14	2	0	66

TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	21
-----------------------------------	-----------

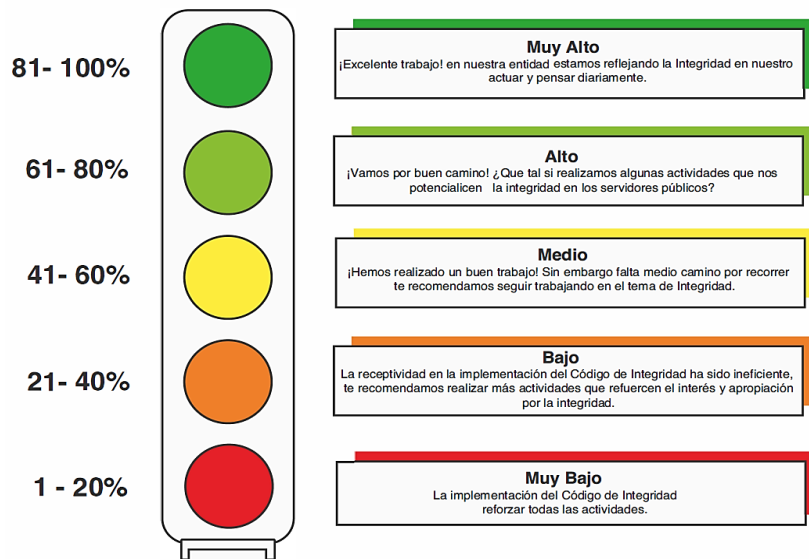




No. PREGUNTA	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	83%
2	87%
3	90%
4	69%
5	85%
6	86%
7	64%
8	81%
9	86%
10	64%
11	85%
12	83%
13	80%
14	81%
15	85%
16	89%
17	71%
18	88%
19	54%
20	73%
21	80%
22	49%
23	75%
24	81%
25	82%
26	88%
27	80%
28	73%
29	75%
30	79%

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	83%
2	HONESTIDAD	76%
3	RESPECTO	83%
4	COMPROMISO	75%
5	DILIGENCIA	73%
6	JUSTICIA	79%

Nivel alcanzado de acuerdo al siguiente semáforo.





a. INFOGRAFÍAS CONFLICTOS DE INTERES

RUTA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

¿Qué es?
Hace referencia a aquellas situaciones de orden moral y económico que pueden impedirle a un servidor público actuar en forma objetiva e independiente, ya sea porque le resulte particularmente conveniente, le sea personalmente beneficioso o porque sus familiares en los grados indicados en la ley, se vean igualmente beneficiados.

¿Definido por?
El artículo 40 del Código Único Disciplinario -Ley 734 de 2002- y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo-Ley 1437 de 2011.

Características

- > Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
- > Son inevitables y no se pueden prohibir, debido a que todo servidor público tiene familiares y/o amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
- > Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
- > Por medio de su identificación y declaración, se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
- > Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
- > Afecta tanto a la institución como al servidor público, también afecta el normal funcionamiento de la administración pública.

Tipos

- > **Real:** cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión. Donde existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público.
- > **Potencial:** cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión.
- > **Aparente:** cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene.

Ejemplo x tipo de conflicto

Real: un concejal presentó un proyecto de acuerdo ante el Concejo Municipal, relativo a la modificación del Plan de Ordenamiento Territorial que podría beneficiar a algunos de sus familiares.

Potencial: el alcalde de un municipio, que fungió como concejal en el periodo anterior, participó en la votación y aprobación de un acuerdo por el cual se autorizó a la alcaldía para celebrar un contrato de leasing financiero. No obstante, este no se pudo concretar en el periodo anterior, por lo cual debe ser atendido en el nuevo periodo de gobierno.

Aparente: Un director de una entidad administrativa y financiero la facultad de contratar, razón por la cual, este celebró un contrato con una empresa en la que estaba vinculada la sobrina de la jefe de la Oficina de Planeación.

¿Cuándo ocurre?
Cuando se tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto por parte de alguno de los siguientes sujetos (Servidor público en relación con):

- > Cónyuge o compañero o compañera permanente del servidor público
- > Parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, civil o de crianza del servidor público.
- > Socios de hecho o de derecho del servidor público.

¿Cómo Tipificar los C.I.?

La normativa colombiana identifica las situaciones de C.I. de los servidores de las ramas del poder público y los órganos de control. Por ello, y teniendo en cuenta que una situación de C.I. no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción y que, para evitar llegar a esto, los servidores deben declarar su impedimento para tomar la decisión para declarar el conflicto de intereses, se presenta en la siguiente tipificación de situaciones de conflictos de interés:

- Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación
- Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro.
- Denuncia penal o disciplinaria
- Cuidador o tutor del interesado
- Relación con las partes
- Amistad o enemistad
- Urgo o controversia/ decisión administrativa pendiente.
- Acreeador/ deudor
- Antiguo empleador
- Lista de candidatos

C.I. (Conflicto de intereses)

Pasos ante un C.I.

- Identificar si se encuentra en un conflicto de intereses.
- Deberá declarar el C.I. ante el superior jerárquico lo cual puede utilizar el formato de declaración de C.I.
- Sin importar el tipo de conflicto de intereses, el servidor deberá declararse.
- 3 días después deberá enviar el formato de declaración situacional a su jefe.
- A los 10 días hábiles la autoridad competente decide si acepta el impedimento.

Formatos: <https://www.Lfuncionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/marco-normativo>

Medidas preventivas

- Identificación de actividades y cargos vulnerables a la configuración de conflictos de intereses.
- Diligenciamiento de Información: Hojas de Vida, Declaración de activos, Declaración de Intereses Privados.
- Frecuencia de actualización de esta información.
- Definición de sistemas de seguimiento y encargados de validación.
- Publicación de la información: Hojas de vida, Registro de Intereses Privados.
- Medidas e iniciativas para capacitar y sensibilizar a los servidores públicos sobre este tema.

Conflicto de Intereses Vs Corrupción

El conflicto de intereses es un riesgo de corrupción o disciplinario, pero si, el servidor público o contratista actúan movidos por su interés particular en provecho propio, y no se declaran impedidos, este se convierte en un hecho de corrupción.

C.I. (Conflicto de intereses)





b. PASOS E INDICACIONES PARA CONOCER EL CONFLICTO DE INTERES EN NUESTRA INSTITUCION



- c. En el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, se evidenció que, con ocasión de la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público, la entidad desarrolló diversas actividades orientadas a promover el reconocimiento y la valoración de la labor desempeñada por los servidores públicos. Estas iniciativas tuvieron como propósito resaltar el compromiso, la responsabilidad y la dedicación con la que los funcionarios contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales, así como al fortalecimiento y consolidación de la misión de la entidad en la prestación del servicio a la comunidad

DIA DEL SERVIDOR PUBLICO





FELICITACIONES A LOS FUNCIONARIOS DEL INFOTEP

FELICITACIONES A LOS FUNCIONARIOS MAS COLABORADORES

con un total de 16 votos a su favor lo que corresponde a un 40%

con un total de 2 votos a su favor lo que corresponde a un 5%

con un total de 1 voto a su favor lo que corresponde a un 2,5%

FELICITACIONES A LOS FUNCIONARIOS CON MAS SENTIDO DE PERTENENCIA

con un total de 5 votos a su favor lo que corresponde a un 12,5%

con un total de 5 votos a su favor lo que corresponde a un 12,5%

con un total de 4 votos a su favor lo que corresponde a un 10%

FELICITACIONES A LOS FUNCIONARIOS QUE MEJOR TRABAJAN EN EQUIPO

con un total de 4 votos a su favor lo que corresponde a un 10%

con un total de 3 votos a su favor lo que corresponde a un 7,5%

con un total de 2 votos a su favor lo que corresponde a un 5%

FELICITACIONES A LOS FUNCIONARIOS MAS EFICIENTES

con un total de 6 votos a su favor lo que corresponde a un 15%

con un total de 4 votos a su favor lo que corresponde a un 10%

con un total de 1 voto a su favor lo que corresponde a un 2,5%

FELICITACIONES A LOS FUNCIONARIOS MAS PUNTUALES

con un total de 12 votos a su favor lo que corresponde a un 30,8%

con un total de 4 votos a su favor lo que corresponde a un 10%

con un total de 1 voto a su favor lo que corresponde a un 2,5%

FELICITACIONES A LOS FUNCIONARIOS MAS PARTICIPATIVOS

con un total de 5 votos a su favor lo que corresponde a un 12,5%

con un total de 4 votos a su favor lo que corresponde a un 10%

con un total de 3 votos a su favor lo que corresponde a un 7,5%

con un total de 1 voto a su favor lo que corresponde a un 2,5%

FELICITACIONES A LOS FUNCIONARIOS MAS ORIENTACION AL SERVICIO Y EMPATIA

con un total de 7 votos a su favor lo que corresponde a un 17,9%

con un total de 2 votos a su favor lo que corresponde a un 5%

FELICITACIONES A LOS FUNCIONARIOS MAS AMIGABLES

con un total de 10 votos a su favor lo que corresponde a un 25%

con un total de 7 votos a su favor lo que corresponde a un 17,5%

FELICITACIONES A LOS FUNCIONARIOS MAS ALEGRES

con un total de 13 votos a su favor lo que corresponde a un 32,5%

con un total de 1 voto a su favor lo que corresponde a un 2,5%

FELICITACIONES A LOS FUNCIONARIOS MAS RESPETUOSOS

con un total de 10 votos a su favor lo que corresponde a un 25%

con un total de 4 votos a su favor lo que corresponde a un 10,3%

con un total de 3 votos a su favor lo que corresponde a un 7,5%

con un total de 1 voto a su favor lo que corresponde a un 2,5%





- d. Desde de la Oficina de Control Interno, se evidenció la aplicación de una encuesta dirigida a los funcionarios de la institución, con el propósito de adelantar el proceso de elección del **Embajador de los Códigos de Integridad**. Esta actividad permitió fomentar la participación de los servidores públicos en la selección de un representante encargado de promover, fortalecer y difundir la apropiación de los valores y principios establecidos en el Código de Integridad, contribuyendo así al fortalecimiento de la cultura de integridad y al cumplimiento de los lineamientos institucionales en materia de ética y buen gobierno

En este sentido desde control interno se evidencia que el servidor público seleccionado asume responsabilidades relacionadas con:

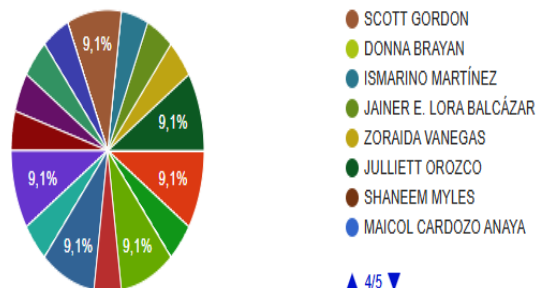
- Promover y difundir los principios y valores institucionales entre los servidores públicos de la entidad.
- Actuar como referente de conducta ética, fomentando el cumplimiento de las normas y de los lineamientos establecidos en el Código de Integridad.
- Apoyar el desarrollo de iniciativas, actividades y estrategias orientadas al fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la adopción de buenas prácticas en la gestión institucional.

HONESTIDAD: JULLIET OROZCO

Representante como embajador del código de integridad - HONESTIDAD

 Copiar gráfico

22 respuestas



▲ 4/5 ▼



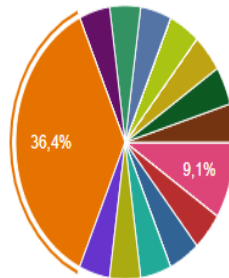


RESPECTO: IAN DAVID CRIOLLO

Copiar gráfico

Representante como embajador del código de integridad- RESPETO.

22 respuestas



- ISABEL GALLARDO L.
- MARCOS DICK DAVIS M.
- OMARIS PÉREZ CASTILLO
- WESNEY JAMES
- CHARLES GALLARDO
- SURISADAYS BAENA S.
- IAN DAVID CRIOLLO
- PATRICIA MARENGO T.

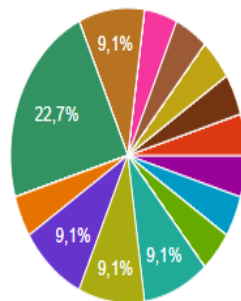
▲ 2/5 ▼

JUSTICIA: JAMINA HENRY

Copiar gráfico

Representante como embajador del código de integridad - JUSTICIA.

22 respuestas



- MICHAEL CASTRO
- JAMINA HENRY
- ANDRES A. MEZA
- BETINA BARROZO C.
- LYNNE ANNE DAVIS
- ISAURA WALTERS
- JAIME JIMENEZ ASIS
- DERICK HUDGSON

▲ 3/5 ▼



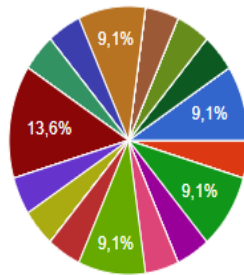


COMPROMISO: PATRICIA MARENGO

Copiar gráfico

Representante como embajador del código de integridad - COMPROMISO.

22 respuestas



- ISABEL GALLARDO L.
- MARCOS DICK DAVIS M.
- OMARIS PÉREZ CASTILLO
- WESNEY JAMES
- CHARLES GALLARDO
- SURISADAYS BAENA S.
- IAN DAVID CRIOLLO
- PATRICIA MARENGO T.

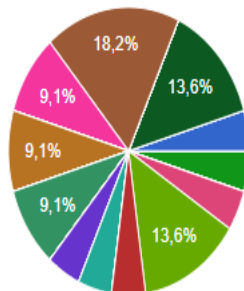
▲ 2/5 ▼

DILIGENCIA: SCOTT GORDON

Copiar gráfico

Representante como embajador del código de integridad - DILIGENCIA.

22 respuestas



- SCOTT GORDON
- DONNA BRAYAN
- ISMARINO MARTÍNEZ
- JAINER E. LORA BALCÁZAR
- ZORAIDA VANEGAS
- JULIETT OROZCO
- SHANEEM MYLES
- MAICOL CARDOZO

▲ 4/5 ▼

De esta manera, el proceso de elección se estableció con base en el porcentaje de votación obtenido por cada candidato. Con la participación de **22** funcionarios, quienes ejercieron su derecho al voto, se logró determinar el resultado final del proceso, quedando seleccionado el funcionario que obtuvo el mayor porcentaje de votación como Embajador de los Códigos de Integridad de la entidad.



Entre los resultados más relevantes, se destaca la elección de cinco (5) Embajadores de Integridad, quienes representarán y promoverán los valores institucionales en cada una de las dependencias, fortaleciendo así la cultura ética y el ejercicio responsable de las funciones públicas.

Con estos avances, se reafirma el compromiso institucional con la transparencia, la integridad y el mejoramiento continuo.

EMBAJADORES ELEGIDOS INFOTEP 2025:



Evidencia fotográfica



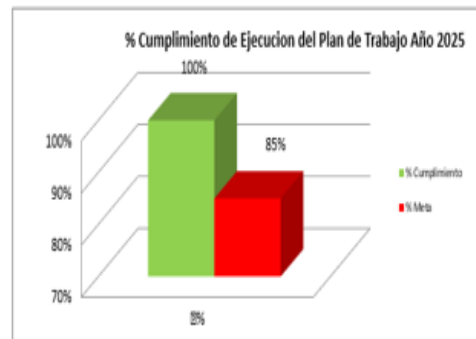


- Embajador honestidad
Jullietth Orozco Baena
- Embajador respeto
Ian David Criollo
- Embajador justicia
Jamina Henry
- Embajador compromiso
Patricia Marengo
- Embajador Diligencia
Scott Gordon

Evidencia plan de trabajo código de integridad año 2025

× COBERTURA DEL PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD

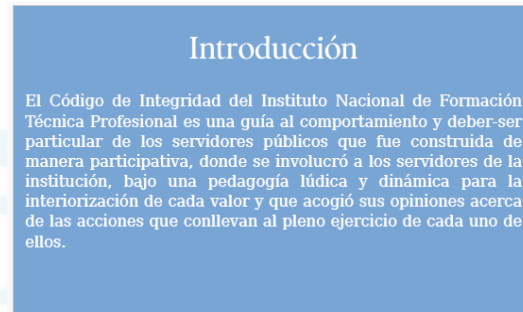
MONITOREO DEL PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD AÑO 2025																			
I. CUMPLIMIENTO DEL PLAN													CUMPLIMIENTO ANUAL						
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECEMBER							
Actividades Programadas en el Mes	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	9	9	100%
% Ejecución Mensual del Plan de trabajo	#DIV/0!	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!						
× Cumplimiento Meta en el Mes	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	Programado	Ejecutado					85%





CODIGO DE INTEGRIDAD Y SUS VALORES

Se realizó la presentación del Código de Integridad y de los valores institucionales que lo conforman, con el propósito de socializar y fortalecer entre los servidores públicos el conocimiento, la apropiación y la aplicación de los principios éticos que orientan el comportamiento y las actuaciones dentro de la entidad. Esta actividad buscó promover una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia, el respeto, la responsabilidad y el compromiso con el servicio público.



HONESTIDAD

LO QUE HAGO

- Siempre digo la verdad, incluso cuando resulta difícil.
- Reporto cualquier irregularidad o acto de corrupción que conozca.
- Facilito el acceso a la información pública, oportuna, clara y comprensible.
- Respondo de manera honesta y transparente los servicios que me son asignados.
- Actúo siempre con fundamento en la ley, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

LO QUE NO HAGO

- No oculto información relevante que pueda afectar la confianza del ciudadano.
- No uso recursos públicos para fines personales.
- No favorezco a nadie por razones de amistad o familiaridad.
- No acepto sobornos ni regalos que puedan afectar mi imparcialidad.

RESPECTO

LO QUE HAGO

- Trato a todas las personas con dignidad y respeto.
- Escucho y valoro las opiniones de los ciudadanos.
- Respeto los horarios de atención y los procedimientos establecidos.
- Trato de resolver los problemas de los ciudadanos de manera oportuna y eficiente.

LO QUE NO HAGO

- No trato a nadie con rudeza o desprecio.
- No discrimino a nadie por su raza, sexo, edad o discapacidad.
- No hago comentarios que puedan dañar la reputación de la institución.

COMPROMISO

LO QUE HAGO

- Asumo mi papel como servidor público, comprometido con el bienestar de los ciudadanos.
- Siempre estoy dispuesto a proporcionar el mejor servicio posible.
- Escucho y valoro las opiniones de los ciudadanos.
- Busco siempre mejorar mi desempeño y el de mi equipo.
- Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores.

LO QUE NO HAGO

- No abandono mi puesto de trabajo sin autorización.
- No uso recursos públicos para fines personales.
- No hago comentarios que puedan dañar la reputación de la institución.





6. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

- Se observa que el grupo de talento humano viene desarrollando actividades, con el fin de fortalecer la dimensión Estratégica de Talento Humano dentro de la cual se encuentra la política de integridad como componente de evaluación.
- Se evidenció el cumplimiento del 100% de las actividades programadas para el código de integridad.
- Se observa que la adopción del código de Integridad ha sido acogida de forma positiva por parte de los funcionarios y contratistas de la institución.
- Desde el área OCI se recomienda seguir fortaleciendo las actividades desarrolladas con el fin de aumentar la participación de los funcionarios tanto en las actividades programadas como en las evaluaciones que se realicen.
- Se recomienda seguir implementando las acciones y recomendaciones emitidas por el DAFP producto de las evaluaciones realizadas a través del FURAG enfocadas al fortalecimiento de la política de Integridad y presentadas ante el comité de Gestión y Desempeño institucional.
- Se recomienda Diseñar estrategias metodológicas que permitan evaluar cada uno de los indicadores asociados al Código de Integridad mediante la medición porcentual en cada vigencia de manera individual. Esta evaluación deberá considerar los valores institucionales de **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia**, con el propósito de analizar su nivel de apropiación y aplicación por parte de los servidores públicos, permitiendo así realizar seguimiento, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la cultura de integridad dentro de la entidad.

ESMERALDA RODRIGUEZ MITCHELL
Apoyo contratista Control Interno

Revisó: Andrés A. Meza Villareal
Vicerrector Administrativo/Financiero

