

ACUERDO 033
octubre 29 de 2020

"POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA –INFOTEP"

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA –INFOTEP- EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES,

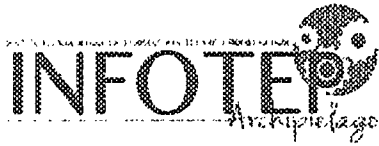
CONSIDERANDO

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones;

Que mediante el Decreto 1083 de 2015, Decreto único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como lo conocemos hoy con políticas de gestión y desempeño institucional para el correcto ejercicio de las funciones de las entidades del estado.

Que la Ley 1753 de 2015, "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país"", dispuso en su artículo 133 la integración "en un solo Sistema de Gestión", de "los Sistemas de Gestión de la Calidad de qué trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado";

Que mediante el Decreto número 1499 de 2017, "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en



el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015", el Gobierno nacional reglamentó el Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, sustituyendo el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015;

Que el artículo 2.2.22.1.1 del Decreto número 1083 de 2015 (en la parte sustituida por el Decreto número 1499 de 2017) dispone que "El sistema de Gestión, (...) integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad";

Que el artículo 2.2.22.2.1 del mismo Decreto número 1083 de 2015 (en la parte sustituida por el Decreto número 1499 de 2017 y adicionada por el Decreto número 1299 de 2018) señala de manera enunciativa 17 ítems de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, entre las cuales se encuentra la de "4. Integridad";

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) expidió el "Código de Integridad" que contiene los "Valores del Servicio Público" en el cual anota: "no significa que no se encuentren en el país entidades y servidores que hayan trabajado de manera comprometida en la construcción del Código de Ética requerido por la normativa actual. Sin duda existen muchos ejemplos de entidades que han hecho esfuerzos valiosos por pensar, crear y socializar sus Códigos Éticos que no deben descartarse ni desecharse. Sin embargo, ante este panorama complejo nos planteamos la necesidad de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque pedagógico y preventivo";

Que el mencionado "Código de Integridad" cuenta con el anexo denominado "Caja de Herramientas", cuyo Capítulo 2 señala unas actividades y estrategias para la implementación del mencionado Código, entre las cuales indica en su numeral 3 la "Armonización" con el Código de Ética;

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) expidió además el "Manual Operativo / Sistema de Gestión / MIPG - Modelo Integrado de Planeación y Gestión", el cual consagra en su numeral 1.2.2 la "Política de Integridad", anotando lo siguiente: "Todo lo anterior evidencia la necesidad de construir una política de integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un 'código general'

o 'código tipo' que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos. // El Código de Integridad elaborado por la Función Pública constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana”;

Que el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP), es una entidad pública, adscrita al Ministerio de Educación Nacional, creado por el Decreto No. 176 del 26 de enero de 1980, sustituido por el 570 de marzo 4 de 1981 y reorganizado por el Decreto Ley No 758 de 1988 en un Establecimiento Público de Educación Superior, del orden Nacional, reestructurado mediante los Decreto 1095 y 1096 del 2004 y 1570 y 1571 del 3 de octubre de 2016.

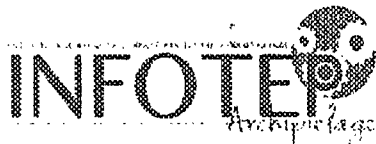
Que el artículo 33 literal a) del Acuerdo 004 del 22 de febrero de 2019, señala que “son funciones del Consejo Directivo, aprobar a propuesta del Rector y Consejo Académico las políticas de la Institución, los planes y programas que, conforme a la Ley Orgánica de Planeación y la Ley Orgánica de Presupuesto, deben proponerse para su incorporación a los planes sectoriales y a través de estos, al Plan Nacional de Desarrollo.

Por lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1o. En sus actuaciones diarias, el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (INFOTEP) y cada una de las personas que prestan un servicio público en la entidad, tendrán en cuenta y aplicarán la “Política de Integridad”, el “Código de Integridad” y los valores generales del servicio público, así como los valores específicos que se establezcan en la entidad.

La Rectora del Infotep expedirá los actos administrativos que sean necesarios para adoptar, implementar e interiorizar en la institución la “Política de Integridad” y el “Código de Integridad” del servicio público, armonizándolo con el Código de Ética de la entidad, para lo cual tendrá en cuenta lo establecido por las normas vigentes que regulen el tema, el Código de Integridad del servicio público y el Manual Operativo del Sistema de Gestión expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), así como las demás herramientas y lineamientos generales sobre el tema.



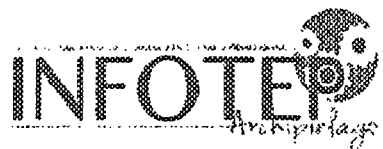
ARTÍCULO 2o. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

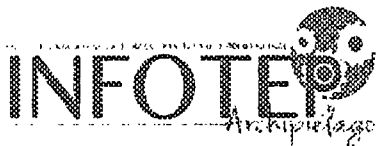
Dado en san Andrés Isla, a los veintinueve (29) días del mes de octubre de dos mil veinte (2020)

EDNA DEL PILAR PÁEZ
Presidenta

MARIA CLAUDIA BRACHO B.
Secretaria Técnica



POLÍTICA DE INTEGRIDAD



PRESENTACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

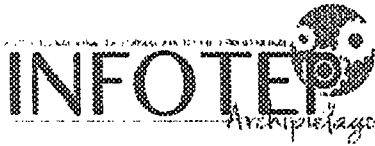
La Política de Integridad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se presenta en cumplimiento de la misión institucional y en la búsqueda del mejoramiento continuo de los servicios que presta la Institución, en el cual se busca orientar el comportamiento y conducta de los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades diarias y generar las directrices para que con el ejemplo, se apliquen y adopten los valores institucionales.

1. INTRODUCCIÓN

Esta política proporciona el marco para la implementación del código de integridad, crea sensibilización del personal para que adopte prácticas éticas y de esta manera continuar de una forma más pedagógica y participativa con esta labor, puesto que es un deber y compromiso asumir un rol de transparencia como servidores y colaboradores de una Institución.

2. JUSTIFICACIÓN

Con el fin de continuar con el trabajo realizado en el Código de Integridad, se formula esta política para fortalecer la ética pública y la promoción de la transparencia, pero ahora desde una óptica más práctica, pedagógica y preventiva, proponiendo un lenguaje común entre la entidad y sus funcionarios.



La Política de Integridad es una guía que va a permitir y facilitar que la Institución adopte un programa de integridad de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG. Esta Política de Integridad establece las estrategias para que los empleados de INFOTEP, actúen y adopten comportamientos individuales de compromiso institucional en el entorno donde se desempeñan.

Resulta fundamental la implementación de la Política de Integridad y promover la integridad de los servidores públicos que laboran en instituciones de todos los órdenes de gobierno, como una acción en favor de la sociedad, que genera credibilidad y valor en las acciones gubernamentales.

3. ANTECEDENTES

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia Islas, nació como producto de la necesidad de la región, de tener una Institución de Educación Superior, que pudiera ser alternativa para quienes desean ingresar a la universidad y no cuentan con los recursos económicos necesarios, para desplazarse a la Colombia continental o al exterior.

También se pensó en la dinámica económica y turística que se venía presentando en las islas, desde su creación como puerto libre y de la evolución de las matrículas de los estudiantes en el nivel de educación básica, surgió la necesidad de pensar en la gestación de una Institución que formara un recurso humano capaz de satisfacer las necesidades de esos sectores: turístico, comercial, financiero y educativo.

Es así que con el concurso del Gobierno Nacional y la dirigencia local se crea el Instituto Nacional de Formación Intermedia Profesional INFIP en 1980, siendo presidente el Doctor Julio César Turbay y Ministro de Educación el Doctor Rodrigo Lloreda Caicedo y nombrándose como primer rector al Licenciado Ardis Christopher, iniciándose así las gestiones administrativas para organizar y estructurar los programas de Formación Intermedia Profesional, incorporándose a la planta de personal administrativo 28 empleados, la cual fue determinada mediante el **Decreto 1526 de junio 13 de 1981, suscritos por los Ministros de Hacienda y Educación.**

Desde la promulgación de la Ley 24 de 1988 que reestructura el Ministerio de educación, y el Decreto 758 del mismo año, donde se rigen en establecimientos públicos los Institutos de Formación Técnica Profesionales y los Colegios Mayores, ha habido una serie de cambios en las estructuras, considerando su autonomía y funcionamiento.

En el año de 1992, se promulga la Ley 30 que reorganiza el sistema de Educación Superior. Esta ley establece además la posibilidad de que las instituciones de Educación Superior designen sus directivas a través de las elecciones; se crean los Consejos Directivos como máximos órganos de dirección en las instituciones de Formación Técnica Profesional no contemplados para éstas en la Ley 80 de 1980.

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en una serie de esfuerzos que se venían adelantando desde el Estado Colombiano para cumplir con los requerimientos y recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único.

Es así como se concluye con la elaboración del código único, el cual consta de cinco (5) valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie de principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro), estos valores son los mismos que se encuentran en el Código de Integridad de INFOTEP.

Que la normatividad que permite la aplicación de la Política de Integridad es:

- ✓ Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
- ✓ Ley 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.
- ✓ Decreto Nacional 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- ✓ Decreto 1499 de 2018: por medio del cual se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

4. OBJETIVO

Establecer la Política la cual se orienta a la implementación y seguimiento del Código de Integridad a fin de apropiar los valores que buscan mejorar la prestación de bienes y servicios y al aumento de la confianza de los grupos de valor en la Institución.

5. DEFINICIONES

CÓDIGO DE INTEGRIDAD / CÓDIGO DE ÉTICA: Guía de comportamiento del servidor público. El Código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad¹.

COMPORTAMIENTO: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura².

ÉTICA: (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general³

INTEGRIDAD: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.

² Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.

³ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor⁴

PRINCIPIOS Y VALORES: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación⁵

6. POLÍTICA

La Política de Integridad busca promover la integridad de los servidores públicos que laboran en INFOTEP, con el propósito de crear las bases para garantizar una gestión ética y liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas.

Las estrategias a implementar para dar cumplimiento a esta política:

- ✓ Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.
- ✓ Divulgar las actividades del Código de Integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas
- ✓ Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.
- ✓ Implementar las actividades con los servidores públicos de la Institución habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.
- ✓ Construir un mecanismo de recolección de información (encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad
- ✓ Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la institución para promover el Código de Integridad son idóneas a través de encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confiabilidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión

⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

⁵ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006

- ✓ A partir de los resultados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión obtenidos a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión- FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.
- ✓ Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.
- ✓ Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad.

Para operativizar las estrategias anteriores, es preciso contar con los Gestores de Integridad, los cuales son servidores de INFOTEP cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas. Para el desarrollo de esta misión, los Gestores de Integridad podrán contar con el apoyo de grupos operativos de Integridad, conformados con personal de la misma entidad.

Los Gestores de Integridad se postularán de forma voluntaria y después de un proceso de votación por parte de los diferentes grupos de valor (estudiantes, egresados, administrativos, docentes, entre otros), se realizará la selección de los gestores postulados.

Para ser Gestor de Integridad se requiere:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable
2. Actitud de servicio
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad institucional
4. Capacidad de liderazgo
5. Buenas relaciones interpersonales
6. Aptitud para trabajar en equipo
7. Competencia para comunicarse con los demás
8. Interés en el tema de integridad y disposición para fortalecer sus competencias en este tema

Los Gestores de Integridad tendrán a su cargo las siguientes funciones:

- ✓ Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de acción para la gestión de integridad en en la Institución
- ✓ Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- ✓ Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por el INFOTEP.



- ✓ Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad de la Institución.
- ✓ Promover el diálogo y la concertación como medios para la resolución de conflictos.
- ✓ Compartir con los servidores conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la gestión de integridad.
- ✓ Diagnosticar la gestión de integridad del INFOTEP, elaborar planes de mejoramiento de integridad con base en los mismos y verificar su cumplimiento.

7. APLICABILIDAD

La Política de Integridad será aplicable a todos los servidores de INFOTEP, con un enfoque pedagógico y preventivo, que sirva de guía de cómo deben ser y obrar los servidores públicos de la Institución, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

La responsabilidad de los servidores públicos y demás colaboradores es llevar a cabo las directrices planteadas en esta política, dando a conocer la aplicación e implementación de los valores que se encuentran dentro del Código de Integridad. Es un compromiso y responsabilidad de todos conocer la política y es su deber cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier actividad o consulta.

8. PLAN DE TRABAJO

Es necesario realizar seguimiento a las gestiones, planes y programas adelantados para la divulgación e interiorización de los valores, principios, políticas y directrices contenidos en la Política de Integridad.

Para lo cual se tiene elaborado el plan de trabajo de la siguiente manera:

9. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG).

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la Institución han apropiado los valores del Código de Integridad.	Medición de la apropiación de los valores en los servidores	% de apropiación de valores	Talento Humano	Anual
Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la Institución para promover el Código de Integridad son idóneas.	Estrategias Idóneas	% de idoneidad de las estrategias	Talento Humano	Anual
Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la Institución pueda hacer seguimiento a las acciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	Encuesta de seguimiento a la implementación del Código de Integridad	% de implementación de Código de Integridad	Talento Humano	Anual

Esta Política se articula con la de talento humano donde ambas buscan mejorar el comportamiento, valores, principios y normas éticas del servidor público en alineación de la defensa del interés público y con la política de control interno para trabajar el ambiente de control a fin de fomentar la integridad pública.

10. RECURSOS

Esta política no tendrá presupuesto estipulado, este se podrá asignar en la medida que se requiera para el desarrollo de las actividades que operativicen la política; además ya la institución cuenta con recurso humano que apoyará su implementación a través de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Oficina de Talento Humano y Control Interno.

Los recursos financieros, tecnológicos, de infraestructura y otros, serán revisados y presentados en el presupuesto anual de la Institución.

11. RIESGOS

La no implementación de la política logra una Institución con servidores públicos no íntegros en el fomento de acciones poco responsables y desarraigadas, sin la gestión de políticas públicas formales, técnicas y normativas con percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos sin interiorización del correcto proceder y deber de su oficio o labor en el servicio público.