



# YO SOY INTEP

CÓDIGO DE INTEGRIDAD PARA EL SERVIDOR  
PÚBLICO DEL INTEP



[www.intep.edu.co](http://www.intep.edu.co)

# INTRODUCCIÓN



“Ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público. NO ES CUALQUIER COSA”.

El Código de Integridad del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, se fundamenta en el Decreto 1499 de 2017 que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día, es así como el Código de Integridad es el reflejo del compromiso que tenemos todos los servidores públicos con los ciudadanos. Este modelo opera a través de la implementación y ejecución de 7 dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada.

Para el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, la vigencia y práctica de valores debe ser fortalecida en beneficio de la actuación y conducta, las cuales han de manifestarse en todos sus servidores, sin excepción alguna.

Lo anterior conlleva que el recurso humano institucional, esté moralmente fortalecido para actuar de manera transparente en razón del compromiso con la misión institucional, en el marco de las crecientes demandas de control, provenientes de la sociedad en general y del sector público en particular.

De ahí la necesidad indiscutible de contar con un instrumento normativo que regule dicha conducta, adaptándola a las exigencias morales que permitan que la Institución mantenga e incremente su credibilidad, actúe con imparcialidad y se

pronuncie con objetividad conforme a las atribuciones, funciones y competencias, asignadas por el mandato legal.

Tal instrumento lo constituye el presente Código de Integridad para los funcionarios del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, cuyo contenido se sustenta en los principios universales de moralidad, convirtiéndose en el mejor aliado para armonizar las relaciones internas a partir de la práctica del respeto mutuo, pero especialmente debe ser considerado como una guía de conducta diaria.

El código de Integridad, nos sirve de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos del INTEP, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.



# 1. EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL INTEP

La implementación del Código de Integridad se realizó de acuerdo al código de valores establecido por la Nación, en línea con las directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos - OCDE, y tiene en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y la Política de Integridad.

Para el caso concreto de la política de integridad, es importante contextualizar la dimensión del Talento Humano; para lo cual, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG - concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los grupos de valor.

La integridad pública hace referencia a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia del resultado.

En concordancia con los anteriores conceptos, los principios y los valores éticos con los que se conduce el INTEP, buscan la generación de la cultura de la integridad que permita crear confianza en la ciudadanía, al reconocer que sus servidores tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público.

La Política de Integridad hace referencia tanto a los valores que norman la conducta y comportamiento del servidor público como de los colaboradores del INTEP al desempeñar sus funciones o actividades con RESPETO, HONESTIDAD, JUSTICIA, COMPROMISO, DILIGENCIA y LIDERAZGO, así como a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos y colaboradores de la Institución, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad basados en principios como el respeto por la calidad humana, flexibilidad, pertinencia, responsabilidad social, autogestión, autonomía, calidad, investigación y trascendencia institucional; buscando con ello, la generación de la cultura de la integridad que permita crear confianza en la ciudadanía, al reconocer que sus servidores y colaboradores tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público.

Nuestro Código de Integridad también contempla un aparte relacionado con la definición y lineamientos para el manejo de los conflictos de interés con el propósito de unificar en un documento los diferentes componentes de la Política de Integridad definida en el MIPG.

Basado en el modelo de gestión MIPG, también aborda los lineamientos armonizados con toda la gestión del talento humano, desde el ingreso, desarrollo y retiro del servidor público y, determina la importancia de contar con una planificación de actividades y medición de su efectividad.

## 2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD



El Código de Integridad tiene como objetivo, orientar de manera institucional la conducta de quienes hacen parte del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, para que desde su gestión y proceder contribuyan permanentemente al fortalecimiento de las mejores prácticas en la prestación del servicio, estableciendo para tal fin los principios y valores que guíen la actuación de los colaboradores que prestan sus servicios en la institución, que permitan generar una cultura ética organizacional, encaminada al desarrollo de las funciones y actividades para cumplir cabalmente con los mandatos constitucionales y normativos, en términos de transparencia, gobernabilidad y seguimiento, orientadas hacia el bien común y en especial hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos, visión y misión Institucional.



## 3. ALCANCE

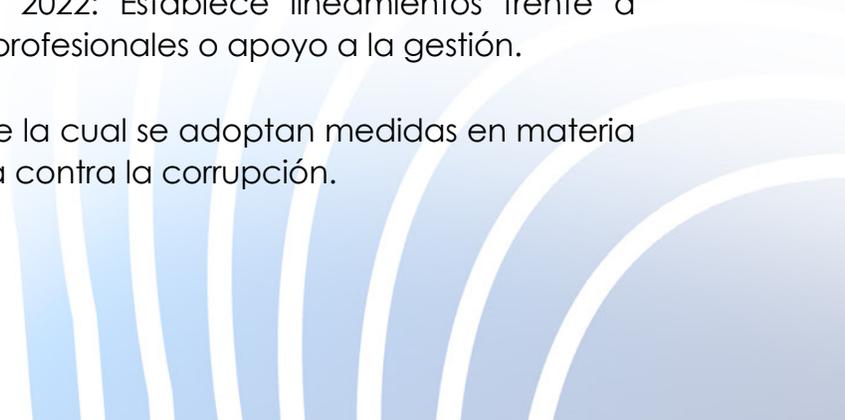
El Código de Integridad, va dirigido a enmarcar todas las actuaciones de todos los servidores que prestan sus servicios al INTEP para la consecución de los objetivos y misión Institucional.

## 4. MARCO LEGAL



De conformidad con los parámetros señalados por el gobierno nacional se presenta la normatividad actualizada que soporta el presente Código de Integridad.

- Constitución Política de Colombia, como norma superior y principal fuente de valores.
- Ley 87 de 1993: Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno.
- Ley 190 de 1995: Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de la administración pública.
- Ley 1437 de 2011: Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Artículos 11 y 12.
- 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.
- Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 943 de 2014: Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

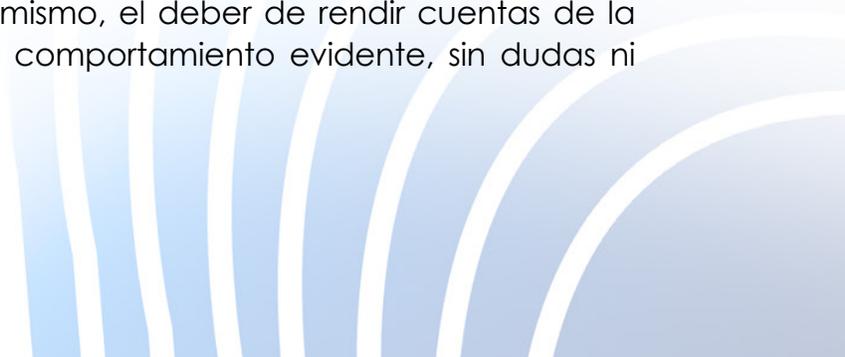
- Decreto Nacional 124 de 2016: Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
  - Ley 1778 de 2016: Por el cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
  - Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función 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 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.
  - Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
  - Ley 2013 de 2019: Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés".
  - Guía para la identificación y declaración de los conflictos de interés en el sector público colombiano, DAFP, julio de 2019.
  - Ley 2016 de 2020: Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y crea el Sistema Nacional de Integridad.
  - Decreto 830 de 2021: Establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
  - Directiva Presidencial 001 de 2022: Establece lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión.
  - Ley 2195 de 2022: Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
- 



## 5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Las definiciones que se relacionan a continuación tienen como fin generar un mejor entendimiento del Código, algunas de éstas se tomaron del Modelo de Gestión Ética –USAID, del Diccionario de la Real Academia Española y se complementaron con definiciones de otras fuentes de información.

- **Administrar:** Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar.
- **Conflictos de Interés:** Situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.
- **Conducta:** Manera con que los hombres se comportan en su vida y acciones (DRAE). Conjunto de actos, comportamientos exteriores de un ser humano y que por esta característica exterior resultan visibles y plausibles de ser observados por otros. (Definición ABC <http://www.definicionabc.com/social/conducta.php>).
- **Ética:** Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.
- **Gestionar:** Hacer diligencias conducentes al logro de un objetivo
- **Gobernabilidad:** Conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de legitimación que los diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de: a) Su competencia e idoneidad para administrar la Entidad en el logro de los objetivos estratégicos –eficiencia; b) el cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular –integridad; y c) la comunicación para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos – transparencia.
- **Integridad:** Cuando hablamos de integridad, nos referimos a la alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticas que son compartidos y al compromiso de dar prioridad y mantener los intereses públicos por encima de los intereses privados. (OCDE en Recomendación sobre integridad).

- Misión: Definición del quehacer de la entidad. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características de cada ente público.
  - Modelo Estándar de Control Interno – MECI: Modelo establecido por el Estado para sus entidades mediante el Decreto 1599 de 2005. Proporciona una estructura para el control a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación.
  - Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Modelo que opera a través de la implementación y ejecución de 7 dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada.
  - Políticas: Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación, con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.
  - Principios Éticos: Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.
  - Rendición de Cuentas: Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.
  - Riesgo: Posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de una entidad pública, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.
  - Transparencia: Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada. Calidad del comportamiento evidente, sin dudas ni ambigüedad.
- 

Valor Ético: Formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades y que contribuyen a la construcción de una convivencia gratificante en marco de una dignidad humana. (Modelo de Gestión Ética-USAID). Ejercen una función crítica en cuanto sirven de criterio o parámetro de valoración para medir la legitimidad de los diferentes hechos y conductas. Pueden tener un significado muy diferente, ya sea moral, filosófico o religioso, dependiendo del ámbito en el que aparezcan insertos. (Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución" PEREZ, 1995, 288). También se puede definir Valores como guías que imponen cómo deben actuar las personas, mientras que los valores morales constituyen al individuo como ser humano. Las dos nociones, de todas formas, suelen confundirse e incluso combinarse de acuerdo al autor. (Significado y Concepto, <http://definicion.de/valores-eticos/>).

- Visión: Establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la entidad.

## 6. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA Y CONTEXTO



Las actuaciones institucionales deben basarse en la definición estratégica de la Entidad, para el caso del Código de Integridad, se basa en la Dimensión del Talento Humano del MIPG - Política de Integridad, todas las actividades que se desarrollen en cumplimiento y apropiación de éste código, se podrán identificar y trabajar de manera armonizada desde los planes de Talento Humano, como son la inducción, reinducción, capacitación, bienestar y estímulos, plan de trabajo de la estrategia de integridad, entre otras.

Nuestro Código de Integridad ha sido construido y adoptado con la participación de sus servidores y directivos.

Se basa principalmente en el código de integridad – Valores del Servicio Público – elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, documento construido de manera participativa, que acogió tanto las opiniones de los servidores públicos, como las de los ciudadanos. Más de 25,000 servidores públicos y ciudadanos votaron en buzones y plataformas web, para identificar los cinco valores más importantes del servicio público y las recomendaciones del DAFP en materia de Política de integridad realizadas a través de varias mesas de trabajo virtuales.

De igual manera, incluyó las propuestas del equipo de servidores públicos de la institución, incorporando un valor específico, producto del ejercicio participativo para la construcción del código y de las actividades de estímulos para la innovación y gestión del conocimiento.

Así las cosas, la entidad considera pertinente su actualización y lo acoge como una guía que permite una adecuada aceptación a los cambios propuestos para enfrentar el reto de la calidad en la prestación de los servicios y, promover acciones íntegras, eficientes y efectivas de los procesos, una legitimidad y credibilidad de la organización y de sus colaboradores frente a su entorno para alcanzar una sana convivencia, una convicción profunda de servicio por lo público el cual exige orientar, dirigir y gestionar una mejora de los procesos, procedimientos, productos y servicios de la organización para satisfacer a los grupos de valor y de interés.



## 7. POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

### 7.1 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Para que el INTEP desarrolle eficaz, eficiente y efectivamente con su misión, los funcionarios directivos y demás servidores se comprometen a gestionar los diferentes procesos de la entidad bajo los preceptos de transparencia, gobernabilidad, seguimiento permanente, administrar eficientemente los recursos públicos, rendir cuentas, coordinar y colaborar con sus grupos de interés y demás entes públicos para responder efectivamente a los lineamientos, políticas y estrategia definida en materia de educación superior pública.

### 7.2 POLÍTICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El INTEP promoverá las buenas relaciones, el buen trato y la tolerancia entre sus servidores y colaboradores, a través del Comité de Convivencia Laboral y el plan de bienestar, estímulos e incentivos, el cual incluye las actividades de medición y mejoramiento del clima organizacional.

## **7.3 POLÍTICA FRENTE AL CONFLICTOS DE INTERÉS**

En lo relacionado con los conflictos de interés, el INTEP, desarrollará las acciones establecidas en las normas y guías establecidas por las autoridades competentes para su identificación, reporte y manejo, de igual forma, se integrarán las acciones de integridad en la gestión del Talento Humano, abarcando todos los ciclos del proceso, desde el ingreso, permanencia y retiro. Es de aclarar que, cuando al interior del INTEP se presenten conflictos se adelantarán los procedimientos estipulados en el Artículos 11 y 12 de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

# **8. LOS VALORES Y LA INTEGRIDAD**



Representan los valores, aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia amable y respetuosa de la dignidad humana.

En su componente de integridad, el código está compuesto por seis valores, cinco de los cuales son los definidos por el Gobierno Colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Código de Integridad – “Valores del Servicio Público” que ha sido creado para todas las entidades y servidores públicos del país y un valor adicional propuesto, en oportunidad, por los servidores y colaboradores del INTEP.

## **8.1 VALORES DE INTEGRIDAD EN EL INTEP Y COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS**

El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrolló un 'código general' o 'código tipo' que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los cinco valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores.

Así, el INTEP asume el Código de Integridad del servidor público que contiene cinco valores.

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

Después de realizar el análisis del Código de Valores y Principios Éticos del INTEP, se consideró pertinente retomar el valor del Liderazgo como un sexto valor para el Código de Integridad de la Institución.

En el Código encontrarás una definición para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos. Así, el INTEP, asume el Código de Integridad del servidor público que contiene seis valores:



A continuación, se definen los valores y, por cada uno de ellos, los comportamientos asociados en términos de lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer:

## HONESTIDAD:

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

### Lo que hago:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

### Lo que no hago:

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso, porque debe prevalecer la igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, y cualquier otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- No soy descuidado con la información a mi cargo, o con su gestión.

## RESPETO:

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

### Lo que hago:

Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.

Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

### Lo que no hago

Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.

Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.

No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

## COMPROMISO:

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 cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

### Lo que hago:

Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.

Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos, es el fundamento de mi servicio y labor.

- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

## Lo que no hago:

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un "favor" que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

## DILIGENCIA:

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

## Lo que hago:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

## Lo que no hago:

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones y ni las actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

## Justicia:



Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación

## Lo que hago:

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todos los grupos de valor y de interés involucrados.

## Lo que no hago:

- No promuevo y ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

## Liderazgo:

Participo y actúo en la transformación efectiva, mediante el fortalecimiento del trabajo en equipo, para el aseguramiento de la calidad, cumpliendo nuestra misión institucional.

### Lo que hago:

- Realizo mis actividades diarias cumpliendo parámetros de calidad.
- Aporto ideas innovadoras en el desarrollo de mis funciones.
- Estoy dispuesto a compartir mis ideas, conocimientos y habilidades para el cumplimiento de las metas institucionales.

### Lo que no hago:

- No promuevo la comunicación distorsionada y mal intencionada entre mis compañeros de trabajo.
- No soy egoísta con el conocimiento adquirido, ni lo comparto con mis compañeros de trabajo.
- No tomo iniciativa frente al desarrollo de un proceso que favorezca la gestión institucional.

# 9. CONFLICTOS DE INTERÉS

## 9.1 COMPROMISO FRENTE AL CONFLICTOS DE INTERÉS

El INTEP, se compromete a aplicar en forma permanente los siguientes lineamientos, que garantizan la prevención, manejo, divulgación y resolución de los conflictos de interés.

Acción para la prevención de conflictos de interés:

Difundir la información relacionada con el manejo y la declaración de los conflictos de interés para los servidores del INTEP, en todo el ciclo del proceso de la gestión del talento humano, a saber: ingreso, desarrollo y retiro.

Así mismo, rechaza las siguientes acciones:

1. Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes.
2. Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
3. Hacer proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la entidad, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas; tampoco generará burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.
4. Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión y en contra del buen uso de los recursos públicos.
5. Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.

## **9.2 DEBERES FRENTE A LOS CONFLICTOS DE INTERÉS**

Sin perjuicio del establecimiento de otros, los deberes de los servidores públicos y colaboradores del INTEP, relacionados con los conflictos de interés son:

1. Revelar a tiempo y por escrito a los entes competentes cualquier posible conflicto de interés que crea tener.
  2. Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas los órganos de control interno y externo.
  3. Guardar y proteger la información que la normatividad legal haya definido como de carácter reservado.
  4. Revelar oportunamente cuando incurran en alguna de las situaciones enunciadas en la guía sobre prevención de conflictos.
- 

### **9.3 PROHIBICIONES FRENTE A LOS CONFLICTOS DE INTERÉS**

Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, los servidores públicos del INTEP se abstendrán de utilizar las siguientes prácticas en su actuar diario:

1. Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses del INTEP.
2. Participar, directa o indirectamente, con interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia de la administración o en actos respecto de los cuales exista conflictos de interés.
3. Abstenerse de realizar actividades que atenten contra los intereses de la Institución.
4. Gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que, conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y el código de integridad, lesionen los intereses de la Institución.
5. Abstenerse de utilizar su posición o el nombre de la misma para obtener para sí o para un tercero tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.
6. Entregar dádivas a otros servidores públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios.
7. Utilizar los recursos de la Institución para labores distintas de las relacionadas con su actividad, ni encausarlos en provecho personal o de terceros.
8. Gestionar o celebrar negocios para sí o para personas relacionadas, que sean de interés para los mencionados.
9. Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la entidad, o de personas o entidades con las que la entidad sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.
10. Evitar la participación en procesos de selección o contratación cuando estén incurso en alguna de las situaciones que generen un conflictos de interés.

# 10. ACTORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD



Si bien es cierto que las actividades relacionadas con la actualización, promoción, socialización, divulgación, evaluación serán ejecutadas y coordinadas desde el proceso de Gestión del Talento Humano, es necesario, contar con la participación y compromiso de todos los servidores públicos.

## 10.1 COMITÉS PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS DE INTEGRIDAD

### 10.1.1 Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Órgano interno del INTEP, encargado de realizar seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, así como de revisar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y políticas de desarrollo administrativo de la Entidad. Será quien realice el seguimiento al cumplimiento de las directrices, políticas, valores y principios establecidos.

### 10.1.2 Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno.

El Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno del INTEP se encarga de asegurar la evaluación en la implementación del MECI, las auditorías al sistema del control interno, asegurando una gestión orientada a procesos de mejoramiento continuo y el aseguramiento de su eficiencia, eficacia y efectividad, mediante el monitoreo estratégico de gestión y operativo, a través del Modelo Estándar de Control.

### 10.1.3 Comité de Convivencia Laboral

Es la instancia encargada de prevenir y corregir el acoso laboral en el marco de la relación del trabajo, así como la de generar una conciencia colectiva de convivencia armónica, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la concordia, fraternidad y el buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en nuestra Institución.



## 11. ESTRATEGIA DE SOCIALIZACIÓN Y APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Función Pública designó dentro de las entidades un responsable de la Política de Integridad liderada por Gestión del Talento Humano, quien realizará la difusión y socialización del Código de Integridad, armonizada con los planes a los que aplique dentro del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, como son capacitación, bienestar, estímulos e incentivos, actividades de inducción o reinducción o de la estrategia de la política de integridad.

En todo caso, la estrategia ha establecido las siguientes acciones para cumplir y fortalecer la política de integridad al interior de la Institución:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación del área de gestión del talento humano.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Establecer el seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- La sensibilización sobre la gestión de conflictos de interés entre los directivos, servidores de áreas con riesgo de conflictos de interés.

## 12. CRONOGRAMA DE TRABAJO



Anualmente se presentará el cronograma de trabajo con responsables y fechas de ejecución de las actividades que impactan en el cumplimiento de la política de integridad y manejo de los conflictos de interés.



## 13. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

El líder del proceso Gestión del Talento Humano, será el responsable de establecer los mecanismos de seguimiento que permitan medir la gestión ética de sus servidores públicos; presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de manera anual los resultados de la apropiación de valores para las recomendaciones que permitan fortalecer la interiorización de los valores, principios y directrices éticas en los servidores de la Institución.

Frente a la medición de la apropiación de valores de los servidores públicos establecidos para todo el Estado Colombiano, la Institución se podrá basar en los lineamientos e instrumentos que sean proporcionados por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE) o el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Además de medir el nivel de apropiación del código en los servidores públicos, efectuará periódicamente la evaluación de la ejecución de la estrategia de integridad, para ajustar el diseño, la ejecución y los resultados del Código de Integridad de las vigencias subsiguientes, por medio de indicadores.

De acuerdo con la siguiente tabla se determina la fórmula y la periodicidad de los tipos de indicadores. Estos dos indicadores, el primero es de eficacia y el segundo es de efectividad. En el indicador de eficacia, la fórmula es número de actividades ejecutadas sobre número de actividades programadas, todo esto se multiplica con cien (100). La periodicidad de este indicador se mide anualmente. Por otro lado, la fórmula del indicador de efectividad corresponde al porcentaje de apropiación del Código de Integridad, según encuesta del Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP). Al igual que el anterior, este indicador también se mide de forma anual.

Tipo	Eficacia	Efectividad
Fórmula	(No. de actividades ejecutadas / No.de actividades programadas) *100	Porcentaje de apropiación del Código de Integridad según encuesta del DAFP.
Periodicidad	Anual	Anual

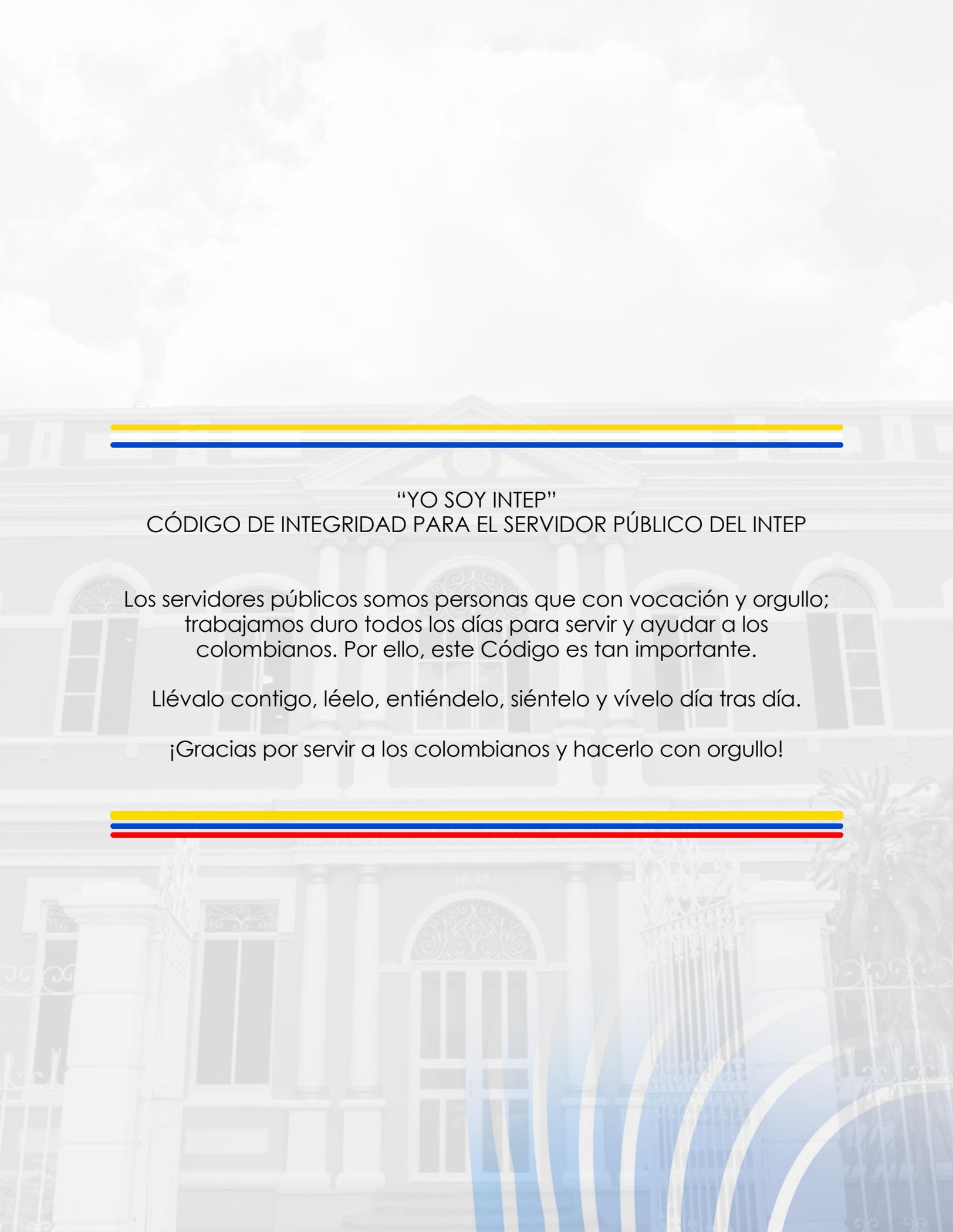
# 14. COMPROMISO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS



La construcción y fortalecimiento de la cultura organizacional y ética de una entidad no solamente implican la definición de políticas, recursos, actividades que muestren la gestión o, los esfuerzos de la alta dirección para su fortalecimiento; también requieren de la interacción, participación, apropiación y adopción de estilos de trabajo centrados en los principios y valores aquí señalados, que redunden en una adecuada cultura e imagen institucional.

Por tal razón, el éxito de la apropiación del código de integridad requiere de la participación activa en los espacios que determine la entidad para la ejecución del cronograma de divulgación y apropiación del código.





---

---

“YO SOY INTEP”  
CÓDIGO DE INTEGRIDAD PARA EL SERVIDOR PÚBLICO DEL INTEP

Los servidores públicos somos personas que con vocación y orgullo; trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a los colombianos. Por ello, este Código es tan importante.

Llévalo contigo, léelo, entiéndelo, siéntelo y vívelo día tras día.

¡Gracias por servir a los colombianos y hacerlo con orgullo!

---

---

---



# INTEP



[www.intep.edu.co](http://www.intep.edu.co)