



ACUERDO NÚMERO **06** DE

(**12 de febrero de 2025**)

“Por cual se aprueba la Política de Integridad, de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO
TÉCNICO CENTRAL – ETITC.**

En uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial la conferida en el artículo 14, literal “a” del Acuerdo 05 de 2013 del Consejo Directivo “Estatuto General”, y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley 1437 de 2011 expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Que, la Ley 1474 de 2011 dicta normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Que, la Ley 1712 de 2014 crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Que, el Decreto 1083 de 2015 del Sector de Función Pública: expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 22, Parte 2, Libro 2.

Que el Decreto 1499 de 2017 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.

Que, la Ley 2013 de 2019 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.

Que, la Ley 1952 de 2019 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.”

Que, la Ley 2016 de 2020 adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.

Que, el Decreto 830 de 2021 establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).

Que, la Ley 2195 de 2022 adopta medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

Que, en la sesión del 25 de septiembre de 2024 el Comité de Gestión y Desempeño Institucional validó propuesta presentada por la Rectoría de la Política de Integridad de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

| | | | | | |
|-----------------------------|------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|
| CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD | IPB | CLASIF. DE INTEGRALIDAD | A | CLASIF. DE DISPONIBILIDAD | 1 |
|-----------------------------|------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|

Que, en sesión ordinaria del 12 de febrero de 2025 el Consejo Directivo discutió y aprobó la propuesta presentada por la Rectoría de la Política de Integridad de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

ACUERDA:

Artículo 1°-. Aprobación. Se aprueba la Política de Integridad de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, conforme a lo establecido en el artículo 14 literal a) del acuerdo 05 de 2013. Estatuto General vigente.

Artículo 2°-. Alcance. La Política de Integridad de la ETITC aplica a todos los servidores públicos y contratistas de la Escuela, durante su permanencia y hasta el retiro de la Institución.

Artículo 3°-. Anexo Único. El cuerpo de la Política y forma parte integral del presente acto administrativo

Artículo 4°-. Socialización. Socializar el contenido del presente Acuerdo a través de los medios institucionales de la ETITC.

Artículo 5°-. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los 12 días de febrero de 2025.

La Presidente del Consejo Directivo,



ADRIANA MARÍA LÓPEZ JAMBOOS

El Secretario del Consejo Directivo



EDGAR MAURICIO LÓPEZ LIZARAZO

Proyectó: Yaneth Jimena Pimiento Cortés, Profesional Aseguramiento de la Calidad.
Revisó: Viviana Paola Pulido Suárez, Profesional Jurídica
Edgar Mauricio López Lizarazo, Secretario General
Aprobó: Consejo Directivo

| | | | | | |
|-----------------------------|------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|
| CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD | IPB | CLASIF. DE INTEGRALIDAD | A | CLASIF. DE DISPONIBILIDAD | 1 |
|-----------------------------|------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

1. Objetivo

Implementar estrategias y acciones que le permitan a los servidores públicos y contratistas de la ETITC fortalecer la cultura organizacional, la apropiación y práctica del Código de Integridad y en coherencia identificar, prevenir, reportar y manejar los conflictos de intereses.

2. Alcance

La política de Integridad de la ETITC aplica a todos los servidores públicos y contratistas de la Escuela, durante su permanencia y hasta el retiro de la Institución.

3. Responsables

La política de integridad requiere de la óptima articulación y corresponsabilidad interna entre el Grupo de Talento Humano y las demás dependencias que intervienen en el proceso de implementación con la finalidad de contar con servidores públicos y contratistas más integrales en materia de la ética de lo público y el buen gobierno.

| LÍDER | ROL | RESPONSABILIDAD |
|--|--|--|
| Comité Institucional de Gestión y desempeño | Dirigir la implementación de la Política de Integridad | Conformar un equipo de trabajo, para la formulación e implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de Integridad y para coordinar las acciones institucionales para la gestión y prevención de conflictos de interés |
| Oficina Asesora de Planeación | Planear lineamientos de integridad pública | Incorporar dentro del Programa de Transparencia y Ética Pública las acciones asociadas a la integridad del servidor público |
| Gestión de Talento Humano | Liderar en la formulación, ejecución y evaluación de la política | <ul style="list-style-type: none"> Hacer seguimiento al registro de la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP Monitorear la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los servidores públicos obligados por la Ley 2013 de 2019 Monitorear del registro de la información de las Personas Expuestas Políticamente – PEP de acuerdo con el Decreto 830 de 2021. Incluir en el Plan Institucional de Capacitación - PIC jornadas de sensibilización y capacitación sobre temas asociados a la integridad del servicio público como son cultura de la integridad, conflictos de interés, código de integridad, etc. Liderar la implementación de las acciones asociadas a la integridad del servicio público. |
| Gestión de comunicaciones | Socializar la política de integridad | Generar piezas comunicativas que sensibilicen a los funcionarios sobre la cultura de la integridad, conflicto de intereses y código de integridad |
| Secretaría General – Profesional de Gestión Jurídica | Orientar decisiones sobre los procesos disciplinarios | Adelantar las fases de acuerdo con su competencia: Secretaría General: Fase de instrucción disciplinaria y decisión en primera instancia Jurídica: Fase de juzgamiento |
| Gestión de Control Interno | Auditar el Proceso de Talento Humano | Realizar seguimiento a las actividades propuestas por el Grupo de Talento humano en materia de integridad para verificar su cumplimiento con base en lo planteado en cada anualidad. |
| Gestión de Adquisiciones | Monitorear cumplimiento legal | Realizar monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los contratistas en el Aplicativo por la Integridad Pública. |

| | | |
|--|---|--|
| Profesional Gestión de Control Disciplinario | Formular lineamientos de carácter preventivo | Suministrar información desde el punto de vista preventivo, de las decisiones que han adoptado sobre la violación al régimen de conflictos de interés. Igualmente dar alertas de algunas situaciones que se dieron en algún momento y pueden prevenir que se configuren hechos de corrupción |
| Profesional de Gestión Jurídica | Asesorar a los integrantes de la comunidad en términos de conflictos de interés | Desempeñar el rol de acompañamiento a servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos para que cuenten con asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades. Igualmente, para capacitar a los funcionarios sobre conflictos de interés y absolver consultas sobre la existencia de alguna causal de conflictos de interés, mediante información, ejemplos reales y comentarios concretos sobre situaciones de conflicto de interés que se han gestionado anteriormente. |

4. Glosario

- **Código de integridad.** 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 calidad. (DAFP, 2017).
- **Conflicto de intereses.** Mediante el régimen de conflictos de intereses se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- **Ética Pública:** Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población. (USAID, 2006)
- **Integridad:** 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.
- **Integridad pública:** se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.

5. Principios

En la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, la Política de Integridad se basa en los siguientes principios:

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

| | | | | | |
|-----------------------------|-----|-------------------------|---|---------------------------|---|
| CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD | IPB | CLASIF. DE INTEGRALIDAD | A | CLASIF. DE DISPONIBILIDAD | 1 |
|-----------------------------|-----|-------------------------|---|---------------------------|---|

- **Honestidad.** 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.
- **Justicia.** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Respeto.** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Responsabilidad.** Es la capacidad para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente, no solo cuando sus resultados son buenos sino también cuando sean adversos e indeseable; a cumplir un trabajo sin presión externa alguna. También es responder por sus propios actos, o sentirse obligado a dar una respuesta ante un hecho aceptado libremente.
- **Sentido de pertenencia.** Es sentir como propio todo lo que atañe a un grupo, cultura, filosofía, institución o país. Es tener conciencia de pertenecer a un grupo en el sentido de formar parte de él.

6. Marco de referencia

- Constitución Política de Colombia, como norma superior y principal fuente de valores.
- Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- 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 1083 de 2015 del Sector de Función Pública: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 22, Parte 2, Libro 2”.
- Decreto 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”.
- Ley 2013 de 2019. “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.”
- Ley 1952 de 2019: “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”
- Ley 2016 de 2020. “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”
- GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA 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.

7. Implementación de la Política de Integridad

| | | | | | |
|-----------------------------|-----|-------------------------|---|---------------------------|---|
| CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD | IPB | CLASIF. DE INTEGRALIDAD | A | CLASIF. DE DISPONIBILIDAD | 1 |
|-----------------------------|-----|-------------------------|---|---------------------------|---|

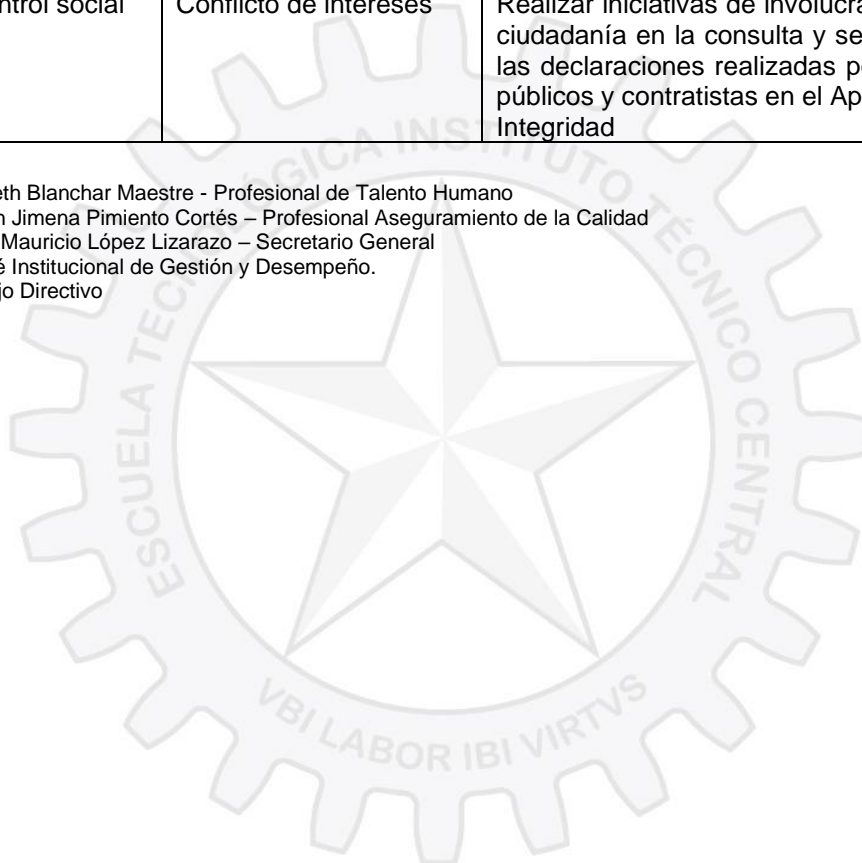
En el proceso de implementación de la política de integridad la ETITC se compromete fortalecer la cultura organizacional, la apropiación y práctica del Código de Integridad, identificando, previniendo, reportando y manejando los conflictos de intereses. Para ello, se tienen contempladas las siguientes actividades de gestión con periodicidad anual

| No | Componente | Categoría | Actividades de gestión |
|----|-----------------------------|--|--|
| 1 | Planeación | Autodiagnóstico de la política de integridad pública | Elaborar el autodiagnóstico del estado de los elementos de la política de integridad pública (código de integridad y conflicto de intereses) |
| 2 | Condiciones institucionales | Liderazgo ético | Fomentar que los altos funcionarios actúen como modelos a seguir demostrando comportamientos éticos en su gestión diaria |
| 3 | Condiciones Institucionales | Seguimiento a la implementación de la política de integridad | Hacer seguimiento a la implementación de la sección de la política de integridad a través del Comité Institucional de Gestión y desempeño |
| 4 | Condiciones Institucionales | Medición política de integridad | Analizar los resultados de las mediciones del Índice de Desempeño Institucional u otras mediciones realizadas, en la evaluación de la política de integridad |
| 5 | Condiciones Institucionales | Buenas prácticas política de integridad | Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública |
| 6 | Pedagogía | Sensibilización y capacitación integridad pública | Realizar estrategias de capacitación, talleres sensibilización, curso de integridad pública y comunicación relacionadas con la integridad pública, código de integridad, conflictos de interés, Personas Expuestas Políticamente - PEP, etc, dirigidos a todos los niveles de la entidad. |
| 7 | Condiciones institucionales | Reconocimientos | Día del servidor publico Funcionarios que se destaquen por su integridad y compromiso ético |
| 8 | Condiciones Institucionales | Indicadores de Integridad | Desarrollar y utilizar indicadores para monitorear y evaluar el comportamiento ético de los funcionarios |
| | Condiciones Institucionales | Información de los servidores públicos | Mantener actualizada la información de los servidores públicos en SIGEP y Identificar, monitorear y gestionar adecuadamente a las Personas Expuestas Políticamente - PEP |
| 9 | Condiciones institucionales | Código de Integridad | Incluir el código de integridad en los manuales de funciones, en los planes y procedimientos, generar encuestas para evaluar la apropiación del código de integridad, difundir el código de integridad a los funcionarios |
| 10 | Planeación | Conflicto de intereses | Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de interés. |
| 11 | Procesos y procedimientos | Conflicto de intereses | Analizar los procesos y áreas que por sus funciones y responsabilidades pueden enfrentar situaciones de conflictos de interés en virtud de la regulación, gestión, control o decisión de asuntos públicos y aquellos que podrían generar posibles riesgos de corrupción. |
| 12 | Procesos y procedimientos | Conflicto de intereses | Identificar cuáles procesos y áreas tienen a cargo manejo de información privilegiada, confidencial o sensible; procesos de decisión o gestión que involucren el manejo de recursos; o actividades de las cuales se puedan obtener beneficios particulares o dádivas por parte de usuarios o terceros interesados en influir en las decisiones del servidor público, generando así posibles riesgos de corrupción. |
| 13 | Procesos y Procedimientos | Conflicto de intereses | Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, |

| | | | | | |
|-----------------------------|------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|
| CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD | IPB | CLASIF. DE INTEGRALIDAD | A | CLASIF. DE DISPONIBILIDAD | 1 |
|-----------------------------|------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|

| | | | |
|----|--|------------------------|---|
| | | | intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones. |
| 14 | Procesos y procedimientos | Conflicto de intereses | Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de interés real, lo cual se debe realizar de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”. |
| 15 | Procesos y procedimientos | Conflicto de intereses | Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades |
| 16 | Publicación y divulgación información Ley 2013 de 2019 | Conflicto de intereses | Habilitar herramienta tecnológica para facilitar consultas sobre conflicto de intereses, Identificar los servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la ley 2013 de 2019 |
| 17 | Control social | Conflicto de intereses | Realizar iniciativas de involucramiento de la ciudadanía en la consulta y seguimiento de las declaraciones realizadas por servidores públicos y contratistas en el Aplicativo por la Integridad |

Elaboró: Lucibeth Blanchar Maestre - Profesional de Talento Humano
 Revisó: Yaneth Jimena Pimiento Cortés – Profesional Aseguramiento de la Calidad
 Edgar Mauricio López Lizarazo – Secretario General
 Validó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
 Aprobó: Consejo Directivo



| | | | | | |
|-----------------------------|------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|
| CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD | IPB | CLASIF. DE INTEGRALIDAD | A | CLASIF. DE DISPONIBILIDAD | 1 |
|-----------------------------|------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|