 <p>Alcaldía de Medellín Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín</p>	FORMATO	F-AP-GJ-001
		Versión 2
ACTO ADMINISTRATIVO		Página 1 de 7

RESOLUCIÓN NÚMERO 2085
10 de julio de 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD PARA LA AGENCIA DE EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA DE MEDELLÍN – SAPIENCIA”

El Director General de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín - SAPIENCIA, en uso de facultades legales y estatutarias contenidas en el Decreto Municipal 1364 de 2012, modificado por el Decreto Municipal 883 de 2015 y en el Acuerdo Directivo 003 de 2013, modificado por el Acuerdo 014 de 2015 – Por el cual se expide el Estatuto General de La Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín - SAPIENCIA,

y

CONSIDERANDO

Que la política de integridad pública fue definida en el Decreto 1499 de 2017 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”, como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.


Que la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020 “Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones” establece en el “Artículo 1 Objeto. La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Publico Colombino expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo”.

Que, en el mismo artículo, la Ley 2016 de 2020 crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Publico colombiano.

Que en el Parágrafo del mismo artículo 1 la ley establece que “Por implementación del Código de Integridad del Servicio Publico Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de Inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público”.

Que el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), versión 4, publicado en marzo de 2021 por el Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, señala en el artículo 1.2.2 Política de integridad que “el propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probado de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado”.

Elaboró: Contratista Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Contratista MIPG-SIG	Aprobó: Jefe Oficina Asesora Jurídica
Fecha: 19 de mayo de 2023	Fecha: 23 de mayo de 2023	Fecha: 29 de mayo de 2023

	FORMATO	F-AP-GJ-001
		Versión 2
ACTO ADMINISTRATIVO		Página 2 de 7

Que 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 de los organismos públicos, dirigido a generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, en los términos del artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1083 de 2015.

Que el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, desarrolló el Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.

Que debe existir unión y coordinación en las acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos; en este sentido, se hace necesario implementar la Política de Integridad en la Integridad para la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín – SAPIENCIA, con el fin de orientar el comportamiento de los servidores públicos y colaboradores de la entidad.

La presente política fue aprobada en el comité de conciliación No 105 del 29 de junio de 2023.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

PRIMERO: Implementar la Política de Integridad para la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín – SAPIENCIA, con el fin de orientar el comportamiento de servidores públicos y colaboradores en su ambiente laboral promoviendo la cultura organizacional, transparencia, eficiencia, eficacia y efectividad, dando así una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos a la ciudadanía, acorde con los lineamientos de la Función Pública (DAFP), definidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

SEGUNDO: OBJETIVO Y ALCANCE


OBJETIVO

Crear la Política de Integridad en la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín – SAPIENCIA, para consolidar una cultura integral, enfocada al servicio público por medio del fortalecimiento del liderazgo del talento humano, de forma que su actuación sea reflejo de los valores y principios de integridad y legalidad, orientadas al bien común, como motores de la generación de resultados, restableciendo la confianza de la sociedad con la entidad.

ALCANCE

La presente política, aplica a los servidores públicos y a los diferentes actores con quienes interactúa para la consecución de los objetivos y misión institucional con el fin de desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la Política de Integridad en la Agencia, con miras a garantizar un comportamiento de los servidores públicos y

Elaboró: Contratista Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Contratista MIPG-SIG	Aprobó: Jefe Oficina Asesora Jurídica
Fecha: 19 de mayo de 2023	Fecha: 23 de mayo de 2023	Fecha: 29 de mayo de 2023

	FORMATO	F-AP-GJ-001
		Versión 2
ACTO ADMINISTRATIVO		Página 3 de 7

colaboradores controlando las conductas de legalidad que afecten los logros institucionales.

TERCERO: DEFINICIONES DE LA POLÍTICA.

Se adoptarán para efectos de la presente política las siguientes definiciones.

Carrera Administrativa: es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna (Fuente: Alcaldía de Bogotá, 2020, p. 6).


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 calidad. (Fuente: DAFP, 2017).

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 (Fuente: USAID, 2006).

Empleo público: el empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. El empleado público se rige por una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión. (Fuente: Artículo 19, Ley 909 de 2004 - Senado de la República, 2004).

Evaluación de Desempeño: es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta

Elaboró: Contratista Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Contratista MIPG-SIG	Aprobó: Jefe Oficina Asesora Jurídica
Fecha: 19 de mayo de 2023	Fecha: 23 de mayo de 2023	Fecha: 29 de mayo de 2023

	FORMATO	F-AP-GJ-001
		Versión 2
ACTO ADMINISTRATIVO		Página 4 de 7

evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. (Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil SNSC, 2018).

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 (Fuente: Guía Implementación de la política de Integridad, MIN Educación, 2021).

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 (Fuente: Guía Implementación de la política de Integridad, MIN Educación, 2021).

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP): es una herramienta que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y gestión del recurso humano al servicio del Estado. Contiene información de todas las entidades del sector público nacionales y territoriales, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios y prestaciones, entre otros. Asimismo, sobre el talento humano al servicio de las entidades públicas, en cuanto a hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, entre otros (Fuente: Centro de Innovación Pública Digital, 2010).

Vinculación: es el proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e ingreso de nuevo personal en una entidad de acuerdo con la normatividad vigente (Fuente: Trabajo, 2014).

CUARTO: POLÍTICA

La Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín – SAPIENCIA, se compromete a reconocer la integridad y la legalidad como un elemento central de la responsabilidad social al generar confianza de la ciudadanía en el Estado, mediante el desarrollo de estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del código de integridad por parte de todos los servidores públicos, dentro y fuera de la institución.

QUINTO: METODOLOGIA DE IMPLEMENTACIÓN

Para la implementación de la política, se propone una serie de actividades que se deben desarrollar, las cuales guardan coherencia con el Plan de Acción del proceso Gestión del Talento Humano, no obstante, la acción e interacción entre las entidades, los(as) servidores(as) y la ciudadanía, son transversales a otros procesos en la Agencia, la integridad reconoce las acciones realizadas, articulando los esfuerzos en la consecución de los fines y propósitos institucionales, entendiendo que existen estrategias y mecanismos articuladores que afirman el compromiso institucional, como lo son la corresponsabilidad y participación de la ciudadanía, la rendición de cuentas, la colaboración y confianza, para el cumplimiento eficientes y transparentes de los servicios, con el talento humano idóneo y comprometido que entienda la importancia de una ciudadanía informada y participe de la materialización de la misión.

Elaboró: Contratista Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Contratista MIPG-SIG	Aprobó: Jefe Oficina Asesora Jurídica
Fecha: 19 de mayo de 2023	Fecha: 23 de mayo de 2023	Fecha: 29 de mayo de 2023

Figura 1. Triangulo de la Integridad.



Fuente: Función Pública 2017

Bajo este marco de referencia, se propone las siguientes etapas para la gestión de la presente política:

1. Diagnóstico en temas de integridad:


En esta etapa, se hace referencia a las herramientas de medición del avance y el impacto que emplea la agencia para reconocer el estado de la implementación y/o consolidación de la política, por medio del diligenciamiento anual, del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión -FURAG-, además de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta realizada por el proceso gestión de talento humano, la cual permite medir la percepción y apropiación de los valores al interior de la entidad. Adicionalmente, para esta política se ha adoptado como buena práctica el diligenciamiento de la herramienta de autodiagnóstico de la Política de Integridad, que la Función Pública pone a disposición de las entidades públicas, y que como mínimo será diligenciada una vez al año en la Agencia.

2. Formulación del Plan de Acción.

Con base en los resultados del autodiagnóstico, se establece el Plan de Acción del proceso Gestión del Talento Humano, que contiene las acciones que permita la mejora continua para fortalecer la apropiación del código de integridad, en la que se define el cronograma y los responsables.

3. Ejecución del Plan de Acción.

Elaboró: Contratista Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Contratista MIPG-SIG	Aprobó: Jefe Oficina Asesora Jurídica
Fecha: 19 de mayo de 2023	Fecha: 23 de mayo de 2023	Fecha: 29 de mayo de 2023

	FORMATO	F-AP-GJ-001
		Versión 2
ACTO ADMINISTRATIVO		Página 6 de 7

Esta etapa comprende la realización de las actividades establecidas desde el plan de acción, igualmente el desarrollo de la campaña de divulgación y participación con los actores con quienes interactúa para la consecución de los objetivos y misión institucional.

Teniendo en cuenta que la definición de integridad pública se refiere a la alineación entre los valores, principios y normas éticas compartidas, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos por encima de los intereses privados, promoviendo en el(la) servidor(a) público(a) los valores institucionales teniendo en cuenta “lo que hago” y “lo que no hago” de acuerdo a cada valor institucional, lineamientos definidos desde el código de integridad, incluyendo la gestión adecuada de los conflictos de intereses, como mecanismos preventivo para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad de la agencia y así no incurrir en actuaciones que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y, en ocasiones, puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

4. Mecanismos de seguimiento y divulgación:

En esta etapa contempla el mecanismo por medio del cual se reconoce el estado de implementación de la política, para esto se emplea el Plan de Acción Institucional – PAI del proceso Gestión del Talento Humano, en las acciones relacionadas con el código de integridad, siendo una herramienta mediante la cual se programan las actividades de gestión, metas, productos, siendo el referente para realizar el seguimiento durante la vigencia del cumplimiento las estrategias definidas.

Contempla la revisión de los resultados de implementación que comprende: el cumplimiento del Plan de Acción Institucional – PAI, los resultados comparativos de los autodiagnósticos definidos en la etapa 1, con la presentación en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y se analice los resultados.


Igualmente, es necesario que tanto los resultados del seguimiento como la propia política sea difundida por los diferentes medios de difusión electrónica, página web, correo electrónico, carteleras, cartillas y demás medios que permitan la difusión y socialicen con las partes interesadas.

SEXTO: RESPONSABLE Y ENCARGADO.

De acuerdo con lo establecido en el proceso, para atender la presente política, se tienen las siguientes responsabilidades:

- a. Comité de Gestión y Desempeño Institucional, como instancia encargada de orientar, articular y ejecutar las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- b. El profesional Universitario adscrito al proceso Gestión del Talento Humano tendrá la responsabilidad de diseñar, aplicar y coordinar los planes y programas del proceso y presentar sus resultados.

Elaboró: Contratista Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Contratista MIPG-SIG	Aprobó: Jefe Oficina Asesora Jurídica
Fecha: 19 de mayo de 2023	Fecha: 23 de mayo de 2023	Fecha: 29 de mayo de 2023

	FORMATO	F-AP-GJ-001
		Versión 2
ACTO ADMINISTRATIVO		Página 7 de 7

c. El grupo de contratistas de apoyo tendrá la responsabilidad de dar cumplimiento a los procedimientos y guías establecidos.

d. Los servidores públicos tendrán la responsabilidad de dar cumplimiento a los lineamientos definidos y de participar activamente de las actividades y estrategias.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



CARLOS ALBERTO CHAPARRO SÁNCHEZ
Director General

<p>Proyectó:</p>  <p>Adonai Morales Ayazo. Profesional de apoyo al proceso de Gestión del Talento Humano Contratista</p>  <p>María Trinidad Marín Gallo Profesional Universitaria de Talento Humano</p>	<p>Revisó:</p>  <p>Diana Patricia Avendaño Lugo Profesional especialista de apoyo Subdirección Administrativa - Contratista</p>  <p>Ditter Alfonso López Ruiz MIPG-SIG - Contratista</p>  <p>Andrés Felipe Cano López Abogado Oficina Asesora Jurídica – Contratista</p>	<p>Aprobó:</p>  <p>Narda Constanza Moreno Benítez Subdirectora Administrativa, Financiera y de Apoyo a la Gestión</p>  <p>Mario Alfonso Álvarez Montoya Jefe Oficina Asesora Jurídica</p>
---	--	---

Elaboró: Contratista Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Contratista MIPG-SIG	Aprobó: Jefe Oficina Asesora Jurídica
Fecha: 19 de mayo de 2023	Fecha: 23 de mayo de 2023	Fecha: 29 de mayo de 2023