

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO, IDEP



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3	3.3 Compromiso con la rendición de cuentas	13
GLOSARIO	3	4. DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN DEL	
1. DE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL IDEP	5	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	13
1.1 Identificación y naturaleza.....	5	4.1 Vigencia del Código de Buen Gobierno	15
1.2 Órganos de dirección y administración	5	4.2 Divulgación del Código de Buen Gobierno.....	15
1.3 Compromiso con la misión, la visión y los objetivos estratégicos ..	6		
1.4 Compromiso con el Ideario Ético	6		
2. DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA EL			
DESARROLLO DE LA GESTIÓN	9		
2.1 Sobre los grupos de interés del Instituto	9		
2.2 Compromiso con el control interno	9		
2.3 Compromiso con la administración del riesgo.....	10		
2.4 Compromiso frente a los conflictos de intereses	10		
2.5 Compromiso con la protección y el desarrollo del talento humano....	10		
2.6 Política de contratación pública	11		
2.7 Compromiso con la comunicación informativa	11		
2.8 Compromiso con la protección de la propiedad intelectual y			
derechos de autor.....	12		
2.9 Responsabilidad con el medio ambiente	12		
3. POLÍTICAS DE RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS	13		
3.1 Relaciones con los órganos de control externo	13		
3.2 Compromisos en relación con el órgano de control			
administrativo y político	13		



PRESENTACIÓN

Este código recoge los principios, valores, normas y políticas de buen gobierno que el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico –IDEP, ha establecido para el cumplimiento de su Misión, Visión y Política de Calidad.

Este documento se constituye en un instrumento de trabajo para ser puesto en práctica por todos los servidores y colaboradores del IDEP durante el desarrollo de la función que les compete, en el marco de los principios constitucionales de la función pública.



GLOSARIO

Para una mejor comprensión del contenido del presente Código de Buen Gobierno a continuación se citan las palabras y frases de uso más frecuente con su respectivo significado.

Código de buen gobierno. Disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las entidades, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública. Este documento recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de las entidades públicas, con el fin de generar confianza en los públicos internos y externos hacia la entidad.

Ideario ético. Documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los principios,

valores y directrices que en coherencia con el Código de Buen Gobierno, todo servidor público de la entidad debe promover y hacer efectivo en el ejercicio de su función.

Conflicto 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 su propio beneficio o para beneficio de un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Estilo de dirección. Constituye la forma adoptada por el nivel directivo para guiar u orientar las acciones de la entidad hacia el logro de la misión, en el contexto de los fines del Estado.

Gestión. Es un proceso mediante el cual se obtiene y utiliza unos recursos básicos para el logro de los objetivos definidos. Este proceso se basa en el ciclo planear, hacer, verificar y actuar.

Grupos de interés. Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por éste. Es sinónimo de “Públicos internos y externos” o “partes interesadas”.

Mejoramiento continuo. Es identificar e implementar mejores prácticas en la realización de las actividades de la entidad a través del seguimiento y evaluación de las prácticas utilizadas.

Modelo estándar de control interno –MECI-. Establecido por el Estado mediante el Decreto No. 1599 de 2005, el cual es un instrumento para asegurar la gestión administrativa de las entida-

des hacia el logro de la misión y los objetivos institucionales con eficiencia y eficacia y en concordancia con las normas y las políticas del Estado.

Políticas. Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad del recurso humano hacia el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

Riesgos. Es aquella situación potencial que puede entorpecer el normal desarrollo de las funciones de una entidad afectando así el logro de sus objetivos. Por tanto, el riesgo es un evento que puede ocurrir y no una situación que se está presentando.

Sistema de gestión de la calidad. Herramienta de gestión sistemática y transparente que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social.



DE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL IDEP

1.1 Identificación y naturaleza

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, fue creado por el Acuerdo 26 de 1994 del Concejo de Santa Fe de Bogotá D.C., y es un establecimiento público, del orden Distrital, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscrito a la Secretaría de Educación. La Resolución 04 de 2007, definió la estructura organizacional del IDEP.

1.2 Órganos de dirección y administración

La Resolución 001 de 2000, establece que la dirección y administración del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP le corresponden al Consejo Directivo y al Director General de la entidad. En esta misma norma se determina la estructura del Consejo Directivo y las funciones que debe cumplir, así como las funciones del Director General.

De acuerdo con lo expuesto, el Consejo Directivo del IDEP está integrado por:

- a) El Alcalde Mayor de Bogotá. D.C., quien lo preside.
- b) El Secretario de Educación, quien lo preside en ausencia del Alcalde Mayor.
- c) Cuatro miembros designados por el Alcalde Mayor.

- d) El Director(a) General del Instituto, con derecho a voz pero sin voto.

Actuará como Secretario del Consejo Directivo el Subdirector(a) General Administrativo(a) y Financiero(a) del Instituto.

Con el fin de garantizar el mayor grado de idoneidad posible por parte de los cuatro miembros designados por el Alcalde para conformar el Consejo Directivo, se establecen los siguientes requisitos:

1. Cumplir con el régimen de impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses establecidos en la Constitución Política, la Ley y los Estatutos, así como en las disposiciones aplicables a los miembros de juntas o consejos directivos de las instituciones estatales u oficiales.
2. Contar con formación y experiencia profesional en actividades relacionadas con los objetivos y funciones del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP, los cuales están especificados en sus Estatutos.
3. Cumplir con el ideario ético y el Código de Buen Gobierno del IDEP.

El cargo de Director (a) General del IDEP, representante legal del Instituto, es de libre nombramiento y remoción y su designación corresponde al Alcalde Mayor de Bogotá.

El Director(a) del IDEP y su equipo directivo deben promover y aplicar un estilo de dirección por resultados, orientado al cumplimiento efectivo de los planes, programas y proyectos definidos en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional –PEDI y el Plan de Desarrollo vigente.

De esta forma la Dirección se compromete con los servidores y colaboradores del IDEP, al cumplimiento de su función administrativa con base en el ciclo de gestión del Planear, Hacer, Verificar y Actuar –PHVA–, definidos a continuación:

Planear. Llevar a la práctica el plan establecido mediante herramientas e instrumentos que guíen adecuadamente el actuar administrativo.

Hacer. Ejecutar las actividades planeadas.

Verificar. Implementar acciones correctivas o de mejoramiento con base en los resultados de la verificación.

Actuar. Promover y garantizar el mejoramiento continuo de la gestión pública, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales en términos de calidad y satisfacción social; poniendo en práctica de manera simultánea los principios del Modelo Estándar de Control Interno de autocontrol, autogestión y autorregulación.

1.3 Compromiso con la misión, la visión y los objetivos estratégicos

El Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, se comprometen a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función administrativa hacia el cumplimiento de la visión, la misión y los objetivos estratégicos del Instituto.

1.4 Compromiso con el Ideario Ético

El IDEP cuenta con un Ideario Ético adoptado a través de la Resolución 152 de 2015, el cual fue construido de manera participativa y se convierte en un instrumento que rige la actuación de los servidores y colaboradores del Instituto.

Los valores y principios éticos identificados durante la construcción del Ideario, son los siguientes:

1. Respeto. Es el principio por el cual los servidores y colaboradores, expresan un trato humano a todos los seres humanos y a sus compañeras y compañeros de trabajo, reconociéndoles como sujetos de derechos sin ninguna discriminación.

2. Probidad. En el actuar de los servidores y colaboradores se deben tener presentes la integridad, la honestidad, la decencia, la seriedad, la moralidad, la ecuanimidad, la rectitud, la justicia y la

equidad tanto en la ejecución de las tareas y obligaciones, como en el uso de los recursos públicos.

3. Responsabilidad. Es el principio por el cual los servidores y colaboradores se hacen cargo de las consecuencias de sus acciones, decisiones, palabras, actuaciones y en general todos los actos libres que realicen, no solamente cuando de ellos se deriven consecuencias buenas y gratificantes, sino también cuando estas sean adversas e indeseables.

4. Equidad. La equidad es ofrecer a todas las personas, independientemente de su género, raza, condición social, política, económica, etc., los mismos tratamientos para garantizar el acceso a sus derechos, así como el uso de los bienes y servicios de la comunidad.

5. Solidaridad. Este valor surge del reconocimiento de la igualdad entre los seres humanos. En tal sentido, los servidores y colaboradores comprenden el dolor, la pena y la desventura de los demás.

6. Trabajo en equipo. Es el valor por el cual los servidores y colaboradores coordinarán e integrarán esfuerzos para obtener mayores niveles de productividad, lograr los objetivos institucionales, mejorar la prestación del servicio y garantizar la materialización de los derechos de los ciudadanos de Bogotá, haciendo que el aprendizaje individual, sea también colectivo e institucional.

7. Vocación de servicio. Es el valor por el cual los servidores que tienen el encargo constitucional y legal de administrar los recur-

sos públicos, bienes que son de todos, ofrecen respuestas efectivas a los requerimientos, necesidades, inquietudes y expectativas de la ciudadanía y facilitan el cumplimiento de los deberes y la realización efectiva de los derechos a todos los ciudadanos.

Lo anterior bajo el entendido del cumplimiento de los principios generales de la Administración Pública, tales como:

- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- El cuidado de la vida en todas sus formas es imperativo de la función pública.
- Los bienes públicos son sagrados.
- La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de la población.
- La función primordial del servidor público es servir a la comunidad en general.
- La administración de recursos públicos implica rendir cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de la gestión.
- Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.



DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN



2.1 Sobre los grupos de interés del Instituto

El IDEP reconoce como sus grupos de interés a aquellas personas naturales o jurídicas influenciadas, beneficiadas, afectadas o interesadas, directa o indirectamente, en la misión y en las actividades de la entidad, entre los cuales se encuentran:

Grupos de interés internos:

- Servidores públicos que laboran en la entidad como directivos, funcionarios y contratistas.

Grupos de interés externos:

- Docentes y directivos docentes.
- Investigadores, académicos y ciudadanía en general.
- Instituciones Educativas y Escuelas Normales.
- Centros de Investigación y asociados que trabajan temas de educación y pedagogía.
- Entidades gubernamentales del orden internacional, nacional, departamental, distrital y local.
- Bibliotecas públicas escolares y universitarias.
- Facultades de educación de Bogotá y del resto del país.

El IDEP se compromete a orientar, informar, recibir solicitudes de trámites y correspondencia, escuchar sugerencias y hacer

seguimiento a las peticiones y reclamos realizados por sus grupos de interés, a través del Sistema Distrital de Quejas y Reclamos SDQS, forma verbal, correo electrónico y redes sociales del Instituto, en procura de ofrecer mayor satisfacción y un ejercicio transparente de sus actividades.

2.2 Compromiso con el control interno

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, el Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, se comprometen a implementar, mantener y mejorar el Sistema de Control Interno tomando como base el Modelo Estándar de Control Interno, (MECI), articulado a los demás modelos que hacen parte del Sistema Integrado de Gestión, promoviendo de manera permanente la autorregulación, la autogestión, el autocontrol y el mejoramiento continuo. Se establecerán los mecanismos pertinentes para asegurar que el ejercicio del control interno sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos existentes en la entidad.

Las autoevaluaciones y evaluaciones independientes del Sistema Integrado de Gestión, son parte integral del ciclo de mejoramiento de la entidad, por lo tanto, la Dirección y el equipo directivo se comprometen junto con sus equipos, a disponer los medios y espacios requeridos para el óptimo desarrollo de estas actividades y a definir

en los términos establecidos del sistema, las acciones para subsanar las debilidades y potenciar las fortalezas detectadas.

La Oficina de Control Interno se compromete a desarrollar bajo los principios de integridad, objetividad y confidencialidad, la evaluación y seguimiento y a ser un componente dinamizador de la organización y un soporte estratégico para la toma de decisiones.

2.3 Compromiso con la administración del riesgo

El Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, se comprometen a orientar la entidad en el marco de la administración de riesgos de acuerdo con la política y metodología que se defina para tal fin, implementando las acciones y políticas de manejo establecidas para prevenir situaciones que impidan el cumplimiento de los objetivos institucionales

2.4 Compromiso frente a los conflictos de intereses

El Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, deberán declararse impedidos para actuar en un asunto cuando tengan interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes en el grado de consanguinidad definido por la Ley, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto Anticorrupción, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y demás normatividad y lineamientos legales relacionados con los conflictos de intereses.

Las siguientes son las prácticas que deben evitarse para la prevención de conflictos de intereses y corrupción:

- a) Dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de los servicios y funciones que les compete que puedan influir en sus decisiones para facilitar contratos, nombramientos u operaciones en beneficio propio o de terceros.
- b) Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes.
- c) Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- d) Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la entidad, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas; tampoco generar burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.
- e) Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión del IDEP y contra el buen uso de los recursos públicos.
- f) Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.

2.5 Compromiso con la protección y el desarrollo del talento humano

El Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, se comprometen con el desarrollo de

las competencias, habilidades y aptitudes, así como con la idoneidad que deben tener sus servidores públicos para responder a los requerimientos de gestión institucional, mediante el diseño de políticas y prácticas que garanticen la calidad técnica, profesional y humana de los servidores.

El IDEP realizará procesos de selección, promoción y evaluación de desempeño transparentes, imparciales y justos, en condiciones de equidad que garanticen la mejora continua y la excelencia en la prestación del servicio.

Así mismo, el Director(a) del IDEP y todos los servidores y colaboradores del Instituto, se comprometen con la ejecución de acciones que fortalezcan la seguridad y salud en el trabajo y la protección de todos los servidores, mediante la prevención y control de riesgos inherentes a las actividades desarrolladas, dando cumplimiento a los requisitos institucionales y legales aplicables.

2.6 Política de contratación pública

El Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, se comprometen a dar cumplimiento al Estatuto de la Contratación Pública y demás normas que lo reglamenten y hacer que este proceso este basado estrictamente en los principios de transparencia, economía y responsabilidad, aplicando procedimientos de selección con reglas claras que garanticen la imparcialidad y la escogencia objetiva del contratista, aun en los casos de contratación directa.

Todas las actuaciones en la actividad contractual se deben realizar con austeridad de tiempo, medios y costos. Así mismo, todos los servidores del IDEP que participen en procesos contractuales están obligados a proteger los intereses de la Nación; por tal razón son responsables disciplinaria, civil, penal y fiscalmente, por sus actuaciones y omisiones.

2.7 Compromiso con la comunicación informativa

El Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, se comprometen a diseñar y a utilizar medios de comunicación y divulgación con el propósito de mantener informada a la comunidad educativa y a la sociedad en general acerca de la gestión de la entidad y de los resultados alcanzados, también se compromete a velar por el mantenimiento de la imagen institucional y de verificar la pertinencia de la información a publicar para los grupos de interés externos de manera integral, oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable sobre el desarrollo y cumplimiento de las políticas, planes y programas de la entidad, con el fin de fomentar el control social, fortalecer la confianza en la administración pública y fortalecer la identidad institucional.

En la estrategia de comunicación se definen los canales y herramientas de comunicación efectivos, para obtener y suministrar información a las diferentes partes interesadas y a la ciudadanía en general. Las principales líneas de comunicación se encuentran en el portal del IDEP www.idep.edu.co

2.8 Compromiso con la protección de la propiedad intelectual y derechos de autor

El Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, velarán por que se respeten las normas sobre protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor y los lineamientos que establezca la Dirección Nacional de Derecho de Autor

2.9 Responsabilidad con el medio ambiente

El Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, se comprometen con el mejoramiento de la gestión y calidad ambiental del Distrito, para lo cual implementaran acciones para consolidar el Subsistema de gestión Ambiental y el Plan Institucional de Gestión Ambiental –PIGA, en donde se encuentran las actividades a realizar en el marco de la normatividad vigente.

En el PIGA se definen prácticas para disminuir el impacto ambiental que genera el desarrollo de las actividades de funcionamiento del Instituto, mediante ejercicios de sensibilización y de promoción de prácticas ambientalmente amigables en los servidores de la entidad, como la adecuada separación de los residuos sólidos generados, disminución del consumo de agua, papel y energía entre otras.



POLÍTICAS DE RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO Y CON LA RENDICIÓN DE CUENTAS



3.1 Relaciones con los órganos de control externo

El Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, se comprometen a mantener relaciones armónicas con los órganos de control y a suministrar la información que estos requieran en forma oportuna, completa y veraz y a desarrollar adecuadamente las acciones de mejoramiento que éstos recomienden en sus respectivos informes.

Así mismo, el equipo directivo del Instituto promoverá en los servidores la disposición de colaborar y facilitar la información requerida en lo referente a sus procesos y en las actividades de auditoría que realicen los entes de control.

Vale la pena mencionar que los organismos de control y vigilancia de la Administración Central Distrital son:

- La Contraloría de Bogotá, D.C, la cual se encarga de ejercer la vigilancia y el control a la gestión fiscal de los recursos públicos en la Ciudad.
- La Personería de Bogotá, D.C, entidad encargada de defender, proteger y promover los Derechos Humanos en la Ciudad.
- La Veeduría Distrital, encargada de realizar la vigilancia, control y asesoría, para la transparencia y efectividad de la gestión pública del Distrito.

3.2 Compromisos en relación con el órgano de control administrativo y político

El Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, se comprometen a mantener unas relaciones armónicas con el Concejo de Bogotá, a recomendar las estrategias y acciones posibles para garantizar una adecuada gestión de la Administración Distrital; así como, a atender de manera oportuna y eficaz las solicitudes realizadas por este Órgano.

3.3 Compromiso con la rendición de cuentas

El Director(a) del IDEP, su equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Instituto, se comprometen a realizar rendición de cuentas, de acuerdo con lo establecido en la Ley, con el objeto de informar a la ciudadanía sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas contenidas en el plan estratégico del Instituto, y la forma como se está ejecutando el presupuesto de la misma. Para este fin, se utilizarán todos los canales de comunicación disponibles, buscando que esta actividad pueda llegar a todas las personas interesadas.



DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO



4.1 Vigencia del Código de Buen Gobierno

El Código de Buen Gobierno entra en vigencia a partir su aprobación mediante acto administrativo por parte del Director(a) del IDEP.

4.2 Divulgación del Código de Buen Gobierno

El Código de Buen Gobierno se divulgará a través de la página web del Instituto www.idep.edu.co.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, IDEP

© 2017 - Comunicaciones IDEP