

RESOLUCIÓN No.1106
(De septiembre 29 de 2025)

“Por la cual se adopta la Política de Integridad de la Institución de Educación Superior CINOC y se designa el Gestor de Integridad”

El Rector de la Institución de Educación Superior Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Estatuto General

CONSIDERANDO:

- Que, la integridad constituye un principio fundamental para el cumplimiento de la misión institucional y para la construcción de confianza ciudadana en la gestión pública.
- Que, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional – MIPG, en sesiones realizadas durante el año 2024, revisó y recomendó la actualización del documento denominado 'Política de Integridad IES CINOC'.
- Que, la Circular No.100-004 de 2025, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, insta a las entidades públicas a adoptar políticas, procedimientos y códigos de integridad, incorporándolos dentro de los programas de transparencia y ética pública en el marco de la estrategia de Estado Abierto.
- Que, la misma Circular recomienda la designación de un servidor público como Gestor de Integridad, responsable de liderar la implementación y el seguimiento de la Política de Integridad Pública en cada entidad.
- Que, en atención a lo anterior, se hace necesario adoptar la Política de Integridad IES CINOC, como lineamiento institucional para el fomento de la ética, la transparencia y la conducta ejemplar de todos los servidores públicos de la institución

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la Política de Integridad de la Institución de Educación Superior Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas, la cual se encuentra adjunta a la presente resolución descrita en 16 folios, formando parte integral de la presente Resolución y es de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios y servidores públicos de la Institución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Designar al Ingeniero GERSON ORIOL TAPASCO ALZATE identificado con la cédula de ciudadanía No.15.924.288, en calidad de servidor público de la institución, como Gestor de Integridad de la IES CINOC, responsable de liderar la implementación de la Política de Integridad Pública en la entidad.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige desde la fecha de su expedición y su difusión y ejecución estará a cargo de la Oficina de Talento Humano.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pensilvania, Caldas, a los veintinueve (29) días del mes de septiembre de dos mil veinticinco (2025).

JUAN
CARLOS
LOAIZA
SERNA
Firmado
digitalmente
por JUAN
CARLOS
LOAIZA SERNA

JUAN CARLOS LOAIZA SERNA
Rector

40 AÑOS
TRANSFORMANDO
LA REGIÓN

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS

POLÍTICA DE INTEGRIDAD



OFICINA DE TALENTO HUMANO

PENSILVANIA

SEPTIEMBRE DE 2025

Tabla de contenido

1. POLÍTICA DE INTEGRIDAD IES CINOC	3
1.1. INTRODUCCIÓN	3
2. GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN	4
2.1. RESEÑA HISTÓRICA	4
2.2. MISIÓN	6
2.3. VISIÓN	6
2.4. MARCO JURÍDICO	6
2.5. MAPA DE PROCESOS	7
3. OBJETIVOS	8
3.1. OBJETIVO GENERAL	8
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
4. POLÍTICA DE INTEGRIDAD	8
4.1. VALORES ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD:.....	9
4.1.1. HONESTIDAD	9
4.1.2. RESPETO	10
4.1.3. COMPROMISO	10
4.1.4. DILIGENCIA	11
4.1.5. JUSTICIA	11
4.2. ALCANCE DE LA POLÍTICA	12
4.3. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN	12
4.4. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA	13
4.5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	13
4.6. PARTICIPANTES	13
4.7. ACCIONES Y RESPONSABLES	14
5. IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	15
5.1. Definición de conflictos de interés	15
5.2. Personas Expuestas Políticamente - PEP	16

1. POLÍTICA DE INTEGRIDAD IES CINOC

1.1. INTRODUCCIÓN

La Institución de Educación Superior “Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas – IES CINOC”, fiel a su compromiso de implementar exitosamente el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, de manera coordinada con el cumplimiento de las metas y objetivos de sus planes de gestión en el corto, mediano y largo plazo; plantea formular una política de integridad que sirva para orientar el comportamiento de los servidores públicos y demás colaboradores vinculados con la institución, de tal manera que se promueva la transparencia, eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de sus procesos, siempre teniendo como propósito brindar una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos por la entidad a sus usuarios.

De acuerdo con lo expuesto, la Política de Integridad de la IES CINOC, debe ser una herramienta que permita sensibilizar a los servidores públicos y demás colaboradores de la entidad, para que adopten prácticas éticas, tomen conciencia y desarrollen las competencias necesarias para que sus actuaciones estén siempre en concordancia con el Código de Integridad General de la función pública.

El presente documento establece la estructura que tendrá la Política de Integridad de la IES CINOC, teniendo en cuenta las dimensiones MIPG de Talento Humano y Direccionamiento Estratégico, en las cuales debe quedar clara, no solamente la intención de la entidad de orientar todas sus actuaciones hacia la integridad pública, sino también la coordinación de las acciones necesarias que deba desarrollar la entidad por medio de sus colaboradores hacia los usuarios o ciudadanos; dichas acciones deben reflejar una institución que actúe siempre con transparencia, eficiencia y que rinde cuentas a la ciudadanía, unos servidores públicos y colaboradores comprometidos y honestos, y unos usuarios participativos y veedores de los resultados de la entidad.

2. GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN

2.1. RESEÑA HISTÓRICA

En 1985 mediante Decreto No. 037 se establece el Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas como unidad docente de educación superior del Ministerio de Educación Nacional, autorizando a la entidad para adelantar programas de formación intermedia (hoy técnica profesional), además de los programas de bachillerato y educación no formal. En el mismo año, mediante Decreto No. 1717 se establece la planta de personal administrativo.

En 1988 la ley 24 en artículo 61 y el decreto No. 758 de ese año, organizan como establecimientos públicos del orden nacional a los Colegios Mayores y Establecimientos educativos oficiales nacionales de educación técnica profesional, por medio de estas normas la institución adquirió su personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, se le hace entrega de los bienes muebles e inmuebles de su propiedad al nuevo establecimiento público del orden nacional.

En 1992 se expide la Ley 30 por la cual se organiza el servicio público de la educación superior, mediante la misma se determina el régimen general de las Instituciones de Educación Superior.

En 1994 se firma el acta de constitución del CENTRO DE DESARROLLO PRODUCTIVO DE LA MADERA DEPARTAMENTO DE CALDAS y se expiden los Decretos No. 242 y 1829, por medio de los cuales se establecen las Plantas de Personal Administrativa y Docente respectivamente, para el Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas. Dichos decretos establecían 30 cargos administrativos, dos trabajadores oficiales y 16 docentes para la educación superior de los cuales 8 eran de tiempo completo y 8 de medio tiempo.

En 1996, mediante Decreto No. 0364, se reconocen, entre otros, al establecimiento de Educación Básica y Media al Instituto de Bachillerato "Oriente de Caldas", a la luz de la Ley 115 de 1994. Con el Decreto No. 2083 de 1996 se modifica la planta de personal docente de educación superior, cambiando 6 docentes de medio tiempo por tres de tiempo completo. En el mismo año el Ministerio de Educación Nacional, hace entrega a la institución de los bienes inmuebles que estaban en cabeza del Ministerio, mediante acta debidamente registrada en la Oficina de Instrumentos Públicos.

En el año 2000, mediante el Decreto No. 00740 el Departamento de Caldas incorpora la planta de cargos y de personal docente del Instituto de Bachillerato Oriente de Caldas "IBOC" establecimiento de Básica Secundaria y Media a la Planta de cargos y de personal del departamento de Caldas. Con dicho acto finaliza la adscripción de la educación básica a la educación superior en cabeza del Establecimiento Público, Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas. De igual manera mediante Decreto No. 2523 se establece una nueva estructura administrativa para la institución de educación superior.

En 2001, mediante el Decreto No. 258 se estableció una nueva planta de personal, la cual contemplaba 37 cargos administrativos y 19 docentes, dos de ellos de medio tiempo. Dicho decreto obedeció al proceso de reestructuración y modernización de la institución en aprovechamiento de los recursos sobrantes producto de la separación de la educación

básica. De otro lado mediante la Resolución del MEN No. 2953 de 2001, se acredita por un período de siete años el programa de Técnicas Forestales, ofrecido por la institución.

En 2004, mediante los Decretos No. 274 y 275 se establecen la actual estructura y planta de personal administrativa y docente, en desarrollo de un nuevo proceso de reestructuración en cumplimiento de la Renovación de la Administración Pública hacia un Estado Comunitario. Reforma que determinó a través de los rediseños institucionales reducir considerablemente nuestra Planta de Personal Administrativa, estableciendo solamente 28 cargos administrativos y 19 docentes, dos de ellos de medio tiempo.

En 2007, de la Ordenanza No. 554 de la Gobernación de Caldas es incorporada la Institución al Gobierno Departamental y adscrita a la Secretaría de Educación del Departamento; posteriormente mediante los Decretos 0861, 0862, 0863 y 0864 se Aprueban la planta administrativa y docente de la institución.

En 2009, la institución recibe de parte del ICONTEC la certificación del sistema de gestión de calidad en las normas ISO 9001:2000, NTCGP 1000:2004 e IQNET. Ese mismo año el programa Técnico Profesional en Técnicas Forestales recibe la reacreditación de alta calidad.

En 2010, mediante Resolución No. 6453 del 23 de julio de 2010 el Ministerio de Educación Nacional otorga la Redefinición Institucional al CINOC para el ofrecimiento de programas por ciclos propedéuticos (técnico, tecnólogo y profesional). Ese mismo año se otorgó registro calificado al programa Tecnología en Gestión Contable y Tributaria, primer programa de nivel tecnológico en ser ofertado por la institución.

En 2013, se realiza el proceso de reestructuración de Planta Administrativa de la Institución mediante Decreto 0057 del 23 de mayo de 2013 de la Gobernación de Caldas. De igual manera, se establece por parte del Gobierno Nacional mediante La Ley 1607 de 2012, en su artículo de 20°, el impuesto sobre la renta para la equidad CREE, cuyos recursos permiten a la entidad hacer una inversión importante en su infraestructura física y tecnológica.

Entre 2014 y 2017, se continúa con la inversión de los recursos CREE, permitiendo a la institución la realización de grandes proyectos estratégicos en infraestructura física y tecnológica, cualificación docente, investigación y permanencia estudiantil, entre otros.

De otro lado a partir del año 2018 el Ministerio incrementa sustancialmente la financiación para gastos de funcionamiento para todas las Instituciones de Educación Superior lo que permite contratar los requerimientos de personal de apoyo administrativo y mayor número de docentes para el desarrollo de los diferentes programas académicos que oferta la Entidad.

Entre 2019 y 2022 se ejecutan importantes obras de infraestructura física institucional, entre las que se puede destacar la remodelación y reforzamiento estructural del bloque A de la sede central (2019), demolición antiguo bloque B (2020), construcción del nuevo bloque B, auditorio y áreas de bienestar de la sede central (2022).

Entre 2023 y 2024 se formula el proyecto de creación del Centro Regional de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Steam de la IES CINOC y se inicia la gestión de los recursos necesarios para su ejecución.

2.2. MISIÓN

Contribuir a la formación integral de seres humanos a través de procesos de educación por ciclos propedéuticos con una estructura académico-administrativa innovadora y con un grupo humano calificado; que facilita la organización efectiva de las funciones sustantivas de docencia, investigación, proyección social, bienestar e internacionalización, como apoyo al desarrollo sostenible de la región en el cumplimiento de nuestra función social como entidad educativa del Estado.

2.3. VISIÓN

En el año 2030, el Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas IES CINOC, será reconocido por la comunidad académica por desarrollar sus funciones misionales comprometidas con alta calidad, responsabilidad social y mejoramiento continuo, soportado en procesos de gestión del conocimiento y talento humano que contribuyen al desarrollo sostenible de la región y del país.

2.4. MARCO JURÍDICO

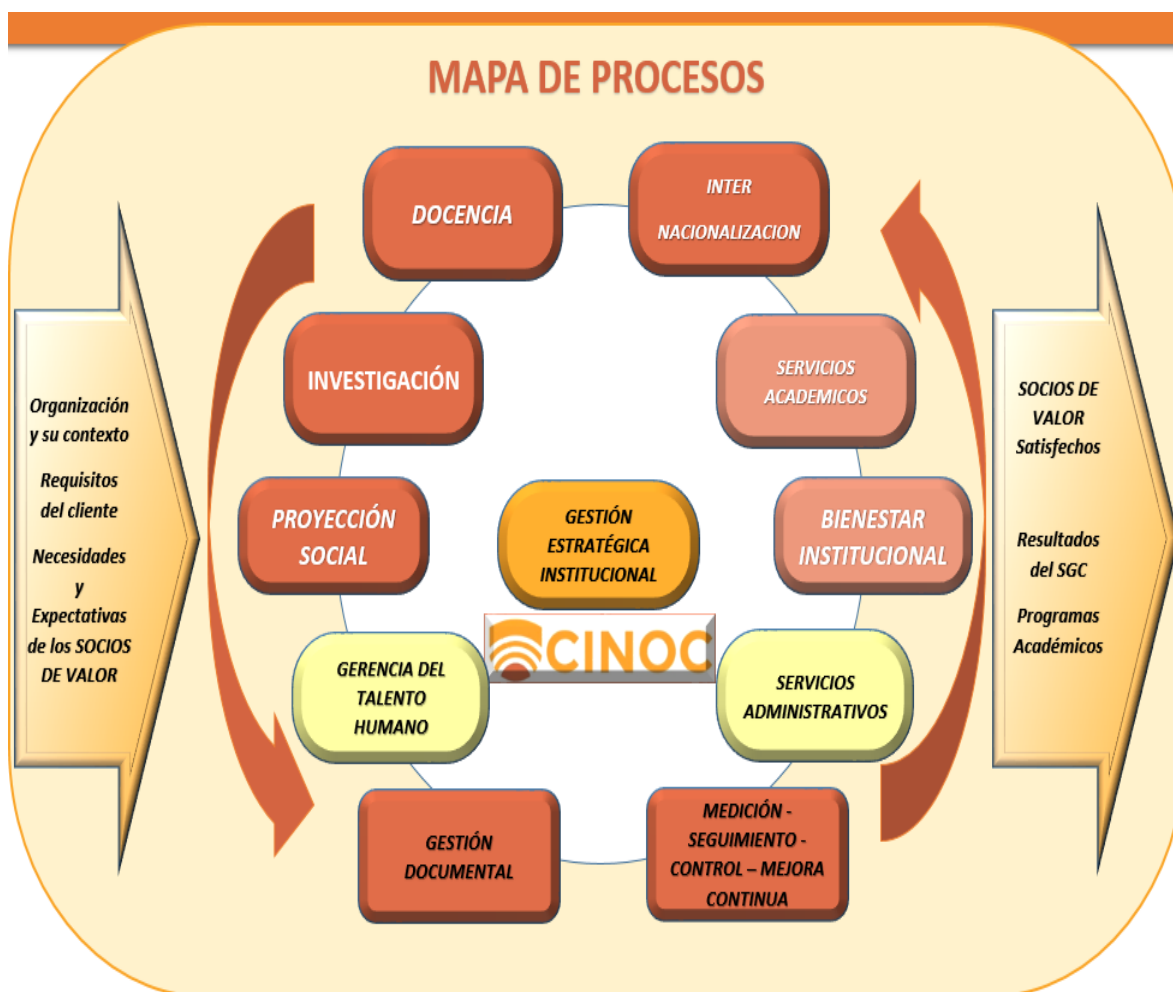
La institución se rige principalmente por las siguientes normas:

- Ley 30 de 1992: Por la cual se organiza el servicio público de educación superior.
- Ley 749 de 2002: Por el cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica; en el capítulo 2 se dan los parámetros y requisitos para el cambio de carácter académico y redefinición de las instituciones de educación superior técnicas profesionales y tecnológicas.
- Decreto nacional 2216 de 2003: Por el cual se establecen los requisitos para la redefinición y el cambio de carácter académico de las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas, públicas y privadas.
- Resolución 3462 de 2003 del Ministerio de Educación Nacional: Por medio de la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de formación hasta el nivel profesional por ciclos propedéuticos en áreas de la ingeniería, tecnología de la información y administración.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto de Gobernación de Caldas 0862 de 2007: Por el cual se adopta la planta de personal docente de la IES CINOC.
- Decreto de Gobernación de Caldas 0864 de 2007: Por el cual se adopta la estructura interna de la institución.
- Decreto de Gobernación de Caldas 0057 de 2013: Por el cual se adopta la actual planta de personal administrativo de la institución.
- Decreto nacional 1083 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de función pública, en los títulos 2 y 4, precisa el procedimiento y los mecanismos para la actualización de los manuales de funciones y requisitos por competencias de las entidades del orden territorial, obligatoriedad que debe cumplir, el representante legal de la entidad territorial.
- Decreto nacional 1075 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único reglamentario del sector educación.
- Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario.

En relación a la Política de Integridad, se cuenta con la siguiente normatividad:

- 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, conocida como Ley de Transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional.
- Conpes 167: Estrategia nacional de la política pública integral anticorrupción.
- Decreto nacional 1499 de 2017, sistema de gestión y desempeño institucional y Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2.5. MAPA DE PROCESOS



3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Formular la Política de Integridad de la Institución de Educación Superior “Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas – IES CINOC”, como una herramienta para implementar estrategias y acciones que permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional orientada a actuar con valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la apropiación de los valores definidos por el Código de Integridad para los servidores públicos y los comportamientos asociados a los mismos.
- Formular acciones que permitan la ejecución de la política de integridad.
- Promover entre los servidores públicos y colaboradores de la institución, una cultura de integridad basada en la legalidad y autocontrol en el ejercicio de la gestión, fortalecimiento y defensa de la función pública.
- Comprometer a todos los niveles de la institución en la implementación de la política de integridad, designando responsables y recursos para tal fin.

4. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Con fundamento en el Decreto 1499 de 2017 la integridad se considera el motor de la implementación de MIPG por lo cual la Política de Integridad debe ser tenida en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran.

La integridad, siendo una característica personal, está definida en el sector público colombiano como el cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor, constituyéndose en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía hacia el Estado (DAFP MIPG, 2017).

El Triángulo de la Integridad Pública



Fuente: Función pública – Presentación MIPG (2021)

Teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, construyó en el año 2020 el Código de Integridad unificado para todos los servidores públicos, en el cual se definen los valores que debe tener el servicio público; **La Institución de Educación Superior “Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas - IES CINOC”, como entidad pública que hace parte del estado Colombiano, adopta el Código de Integridad impulsado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y se compromete en disponer los recursos necesarios para ejecutar acciones que permitan su implementación y seguimiento, con el fin de fomentar los comportamientos y buenas prácticas de los servidores públicos y colaboradores de la institución, buscando que éstos respondan siempre a los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia establecidos en el mismo.**

La IES CINOC, propendiendo por garantizar la excelencia en la prestación del servicio de todas sus áreas y dependencias, velará porque sus servidores públicos y colaboradores estén libres de presiones internas y externas que puedan afectar negativamente la calidad e idoneidad de su trabajo, que a su vez pueda afectar el servicio prestado a la comunidad y socios de valor y vigilado por los entes de control.

4.1. VALORES ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD¹:

4.1.1. HONESTIDAD: Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

“Lo que hago:

¹ Código de integridad del servidor público. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2020.

- *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 violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el espacio 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, relacionados con mi cargo o labor.*

Lo que no hago:

- *No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.*
- *No acepto incentivos, favores, ni ningún 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 ni con su gestión."*

4.1.2. RESPETO: Reconocer, valorar y tratar 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.*

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."*

4.1.3. COMPROMISO: Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las 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.”*

4.1.4. DILIGENCIA: Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza 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 ni 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.”*

4.1.5. JUSTICIA: Actuar 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 mis necesidades y condiciones.*
- *Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.*

Lo que no hago:

- *No promuevo 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."*

Fuente: Código de Integridad, DAFP (2020)

4.2. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La política de integridad será aplicable a todos los servidores públicos y colaboradores de la IES CINOC, la cual, mediante un enfoque pedagógico y preventivo, servirá de guía para que se fomenten unas correctas formas de actuar en las entidades públicas.

La responsabilidad de los servidores públicos y colaboradores de la institución es llevar a cabo las acciones y estrategias establecidas en la política de integridad, dando a conocer la aplicación e implementación de los valores definidos. Es un compromiso y responsabilidad de todas las personas que trabajan en la institución, conocer la Política y es su deber cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier proceso o actividad.

Se espera que todas las personas definidas en el alcance se adhieran totalmente a los lineamientos de la política de integridad, la misma será objeto de evaluación y seguimiento, aplicando mecanismos de mejoramiento continuo que involucren participación, compromiso, cooperación y adaptación.

En resumen, la Política de Integridad de la IES CINOC, será de obligatorio cumplimiento para sus servidores públicos, contratistas, pasantes, usuarios y demás socios de valor.

4.3. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

Para la implementación de la Política se hace necesario fomentar la integridad pública en la IES CINOC, para ello, es necesario que la entidad disponga de los siguientes elementos que conlleven a las buenas prácticas y a la calidad de los servidores prestados:

- Disponer de espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, con los cuales se pueda armonizar los valores del servicio público con el Código de Integridad.
- Implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con los valores del Código de Integridad.
- Aplicar mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen funciones públicas.
- Definir estrategias institucionales para la gestión adecuada de las situaciones de conflictos de interés, que puedan surgir entre los intereses públicos - que los servidores están obligados a promover y defender - y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener a partir de la identificación de riesgos de corrupción.

- Articular los elementos de la infraestructura de integridad institucional (códigos, conflicto de interés, comités, canales de denuncia y seguimiento) para poder establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad en la administración pública, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, de tal manera que generen un cambio cultural de impacto en la entidad.
- Sensibilizar sobre la gestión de conflictos de intereses entre directivos, servidores públicos, grupos internos de trabajo y cargos de inspección, control y seguimiento.
- Implementar la política de integridad con el propósito de generar resultados que atiendan los planes de la entidad, garanticen derechos, y resuelvan necesidades y problemas de los usuarios y ciudadanos con calidad.
- Implementar de manera permanente la pedagogía y acciones orientadoras de la Política de Integridad.
- Solicitar el apoyo en la implementación de la Política de Integridad, de todos los servidores públicos y colaboradores de la institución, en especial del equipo directivo, líderes de proceso y las áreas de talento humano, planeación y control interno.

Fuente: Manual Operativo de MIPG versión 3, DAFP (2019)

4.4. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA

La divulgación de la Política de integridad será implementada en todos los procesos de la institución y los grupos internos de trabajo que conforman la estructura organizacional, deberá ser liderada por las áreas de Bienestar y Talento Humano institucional, con el apoyo fundamental del área de Mercadeo, Información y Comunicaciones - MIC.

4.5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las acciones de implementación de la Política de Integridad deberán ser objeto de evaluación y seguimiento por parte de las áreas de Planeación y Control Interno Institucional, incluyendo el seguimiento a los planes que se adelanten para la divulgación e interiorización de los valores del Código de Integridad, y a las actividades y proyectos relacionados con la implementación del Modelo MIPG definidas en los planes operativos y de desarrollo de la entidad.

4.6. PARTICIPANTES

Los participantes en la Política de Integridad de la IES CINOC serán los siguientes:

ÁREA	RESPONSABLE
Construcción de la política	Área de talento humano
Ejecución de la política	Todos los colaboradores de la institución
Seguimiento de la política	Área de Talento Humano con participación de todos los colaboradores
Evaluación de la política	Grupo Directivo de la entidad
Implementación Plan de mejoramiento	Área de talento humano

Verificación cumplimiento plan de mejoramiento	Oficina de control interno
Actualización de la política de integridad	Área de talento humano

4.7. ACCIONES Y RESPONSABLES

Con el fin de implementar la Política de Integridad, se plantean las siguientes acciones:

No.	ACCIONES	META	INDICADOR	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
1	Realizar diagnóstico del grado de apropiación de los valores del código de integridad, mediante el Test de percepción de integridad.	90% grado de percepción de apropiación código integridad	Percepción de Apropiación código integridad	Área de talento humano	Anual
2	Realizar actividades lúdicas de socialización de los valores del código de integridad a los servidores públicos y colaboradores de la entidad.	1 actividad de socialización del código de integridad semestral	No. de actividades de socialización del código de integridad realizadas	MIC, Bienestar y Talento Humano	Semestral
3	Realizar actividades de difusión de los valores del Código de Integridad utilizando los canales de comunicación de la entidad: cartelera, página web, redes sociales, etc.	1 actividad de difusión del código de integridad por medios de comunicación semestral	No. de actividades de difusión del Código de integridad realizadas	MIC, Bienestar y Talento Humano	Semestral
4	Integrar la divulgación del código de integridad en las actividades de inducción de los nuevos funcionarios y colaboradores de la entidad, y en las actividades de reintroducción de los antiguos.	100% de actividades de inducción que incluyan socialización del código de integridad	% de actividades de inducción con socialización del código de integridad	MIC, Talento Humano	Cada vez que se realice una actividad de inducción
5	Realizar seguimiento a la implementación de la Política de Integridad	1 seguimiento semestral de la implementación del Código de Integridad	No. de seguimientos a la implementación del Código de Integridad	Planeación	Anual
6	Formular plan de mejoramiento de acuerdo a los resultados de seguimiento de la Política de Integridad	1 plan de mejoramiento formulado (en caso de requerirse)	No. de planes de mejoramiento formulados	Bienestar y Talento Humano	Cada vez que se requiera formular un plan de mejoramiento
7	Verificar el cumplimiento del plan de mejoramiento formulado de acuerdo a los resultados del seguimiento de la política de integridad	1 verificación del plan de mejoramiento (en caso de requerirse)	No. de verificaciones del plan de mejoramiento	Control Interno	Anual
8	Revisar y actualizar la Política de Integridad	1 revisión y actualización de la política de integridad	No. de revisiones y actualizaciones de la Política de Integridad	Bienestar y Talento Humano	Anual
9	Designar a un Gestor de Integridad para la implementación de la Política de Integridad	1 servidor público designado	No. de gestores de integridad designados	Rectoría	1 vez o cada vez que sea requerido por decisión de Rectoría

5. IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

5.1. Definición de conflictos de interés

Considerando que la implementación del Código de Integridad se constituye en la primera herramienta para crear conciencia de los valores y normas de conducta que deben ser comunes en la administración pública, se debe contar con la guía para la identificación y declaración de conflictos de intereses como segunda herramienta que brinda orientaciones y directrices a los servidores públicos para que sepan como actuar cuando se enfrenten a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.

El conflicto de intereses está definido en el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 (Código general disciplinario), "Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido"

Igualmente, existen otras definiciones complementarias, por ejemplo la OCDE (2017) define el conflicto de intereses como "un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales"; para la Organización Transparencia por Colombia (2014) "el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos".

Conforme a la problemática de los conflictos de intereses que afectan la confianza y credibilidad del Estado y como manera de mitigar dicho riesgo, la IES CINOC cuenta con las herramientas administrativas y legales que apoyan la política de integridad:

- Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno: Conformado por la Rectoría, Vicerrectoría, Secretario General, Oficina de Planeación, Oficina de Talento Humano, Oficina de Contabilidad y la Oficina de Control Interno, quien ejerce la secretaría del mismo.
- Comité de Convivencia Laboral: Conformado por 2 integrantes designados por la dirección de la entidad (rectoría) y 2 integrantes elegidos entre los trabajadores, con sus respectivos suplentes, tiene como función principal la acción preventiva contra el acoso laboral y la sana convivencia entre los colaboradores de la institución.
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño: conformado por los cargos directivos y las áreas de planeación, contabilidad, talento humano y control interno, tiene como función principal la implementación y operación del modelo MIPG en la institución.
- Comité de Personal Docente: conformado por la vicerrectoría académica quien lo preside y un representante de cada área disciplinar de los docentes de carrera,

cuya función principal es apoyar, revisar y vigilar el proceso de concursos públicos de mérito para la selección y vinculación de personal docente.

- Oficina de Control Disciplinario interno: encargada de conocer e investigar las presuntas fallas disciplinarias de los servidores públicos de la entidad.
- Declaración juramentada de bienes y conflictos de intereses: es de obligatorio diligenciamiento en la plataforma SIGEP 2 de la Función Pública, tanto para directivos de la entidad como para contratistas que se vayan a vincular con la institución.

Por lo anterior, se concluye que se hace necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos, ya que ésta permitirá fomentar prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en los fines del servicio público, y de esta manera impedir que los servidores públicos incurran en acciones que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y misional y que puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

5.2. Personas Expuestas Políticamente - PEP

Definición: De acuerdo con el Decreto 1674 de 2016 (compilado en el título 4, capítulo 2 del Decreto 1081 de 2015), las personas expuestas políticamente (PEP) es un término que describe a alguien a quien se le ha confiado una responsabilidad pública prominente. Según la disposición, las personas antes indicadas como PEP tienen la obligación de informar su cargo, fecha de vinculación y de desvinculación cuando sea solicitado en los procesos de vinculación, debida diligencia, actualización anual y conocimiento del cliente, efectuado por los sujetos obligados al cumplimiento de la regulación vigente sobre el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo. Los cargos se encuentran detallados en el decreto.

En el caso de la entidad, solamente se tiene el cargo de Rector como Persona Expuesta Políticamente.

Lineamientos para PEP

1. De conformidad con sus obligaciones legales, los sujetos obligados en los términos de la Ley 2013 de 2019, las personas políticamente expuestas – PEP, deben ser registradas por la entidad a través del Aplicativo por la Integridad Pública, la información requerida dentro de los dos (2) meses siguientes a la ocurrencia de cualquier novedad.

Asimismo, se insta a presentar y registrar la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, la cual se debe actualizar cada año, mientras conserven la calidad de sujeto obligado de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 2013 de 2019. Igualmente, deben actualizar la copia de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios dentro del mes siguiente a la presentación de la última declaración del año gravable ante la DIAN

En ningún caso, dichos reportes deben realizarse más allá de los términos señalados en la mencionada ley. Para esto, deben actuar de forma diligente, teniendo en cuenta que es su obligación cumplir con la normativa vigente sobre la materia.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1.4.2.4 del Decreto 1081 de 2015, las Personas Expuestas Políticamente – PEP, definidas en los numerales 1 al 14 del artículo 2.1.4.2.3 del mencionado decreto, deben registrar la información requerida a través del Aplicativo por la Integridad Pública y actualizar la misma dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes cuando se presente alguna novedad.

ELABORADO POR:

GERSON ORIOL TAPASCO ALZATE
Jefe de Talento Humano