

POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES

Instituto de cultura y bellas artes de Duitama - Culturama



mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

Culturama

INTRODUCCION

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

Teniendo en cuenta que todas las instituciones y entidades estatales, ya contaban con sus propios códigos de ética y de acuerdo a la actualización integrada en los sistemas de gestión de la calidad, se consideró importante que el servicio publico contara con un criterio unificado respecto a los valores y principios que caracterizan al servidor público. Teniendo en cuenta que estas conductas definen la naturaleza de la labor y la transparencia que amerita el trabajo para lograr la transformación y el progreso de las instituciones.

Por tanto, La política de “integridad “nace con el fin de dar conocer las nuevas dinámicas en las que la función pública, modernizar las entidades del orden nacional y territorial a través mecanismos que mejoren las conductas éticas y de buen gobierno para los servidores públicos del país dentro del marco de la profesionalización de la administración pública, con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Considerando las recomendaciones y a su vez dando cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama “Culturama”, se adoptó la Política de Integridad con la finalidad de orientar a los servidores por el camino hacia la equidad, comprometidos con una sociedad más justa y beneficiosa.

Este documento recoge las disposiciones y orientaciones técnicas de Función Pública, así como las pertinentes con su naturaleza legal y las establecidas en la Constitución Política de Colombia; De otra parte, y según lo establece la Función

pública a través de sus lineamientos, el Código de Integridad y de conflicto de intereses, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. La implementación del Código de Integridad y la prevención de conflicto de intereses contribuye a que el Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama “Culturama”, en cumplimiento de su misión y objetivos establezca los valores y principios éticos que guían las conductas del servidor público, en su actuación dentro de la administración pública, orientados a garantizar los derechos del ciudadano, haciendo de él una persona útil, responsable y poseedor de valores éticos y morales.

2. OBJETIVO

Fortalecer el valor de la Integridad pública, presentando el Código de Integridad y Conflicto de Interés, como una herramienta que guíe las conductas de los servidores públicos, adoptando las medidas implantadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión e implementando la política de Integridad en la ejecución de sus labores y relacionamiento laboral con el fin de fortalecer la transparencia y control a lo público fortaleciendo transparencia y control a lo público.

3. ALCANCE

La Política de Integridad del Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama, busca complementar las normas que regulan el servicio público, garantizando el respeto y compromiso hacia las mismas. Dirigida a funcionarios y servidores públicos.

4. DEFINICIONES

- **Anticorrupción:** Consiste en observar una conducta y un desempeño honesto y leal de la función pública con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Plan Anticorrupción de Atención al Ciudadano (PAAC):** Es una herramienta de carácter preventivo para el control de la gestión que

integra las estrategias en torno a la lucha contra la corrupción y busca que el ciudadano conozca de primera mano el desarrollo y las acciones programadas por las entidades en este frente.

- **Código de Integridad y Conflicto de Interés:** Es la herramienta que contiene el conjunto de principios y valores éticos que guían el comportamiento de aquellos que desempeñan funciones en el servicio público.
- **Comportamiento:** Son las actitudes y reacciones observables en la forma de proceder de los individuos en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.
- **Conducta:** Son las acciones y comportamientos que exhibe un individuo en el ejercicio de sus responsabilidades y funciones oficiales.
- **Conflicto de Interés:** Se presenta cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público.
- **Principios:** Son las directrices fundamentales y normas éticas que guían el comportamiento de aquellos que desempeñan funciones en el servicio público.
- **Integridad pública:** posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados. (OCDE 2017)
- **Código de integridad:** guía de comportamiento del servidor público. 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 toda persona 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)

- **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.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** 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 organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de toda persona, con integridad y calidad en el servicio. Artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017.
- **Riesgo de Corrupción:** Posibilidad de que, por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado.
- **Servidor público:** Un servidor público es, en términos generales, cualquier persona que trabaja para el Estado, ya sea en el gobierno central, en entidades descentralizadas o en empresas públicas, desempeñando una función pública bajo una relación laboral o contractual. Este término engloba a diversas categorías como empleados públicos, trabajadores oficiales, funcionarios públicos y, en algunos casos, a personas que colaboran con el Estado sin tener una relación laboral formal.
- **Talento humano:** habilidades, conocimientos y capacidades que las personas aportan a una organización, formando parte de su capital más valioso. En otras palabras, es la suma de competencias y habilidades que permiten a un individuo crecer y generar valor en su trabajo.

5. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCIÓN
• Ley 489 de 1998	Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (Art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función Pública la búsqueda del interés general. (art. 4)
• Constitución Política de Colombia.	como norma superior y principal fuente de valores.
• Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
• Ley 1474 de 2011	Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.
• Ley 1712 de 2014	Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
• Decreto Nacional 124 de 2016	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de

	Atención al Ciudadano.
• Decreto Nacional 1499 de 2017	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.
• Decreto 1083 de 2015.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
• Ley 2013 de 2019	Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”
• 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”.

6. CONTEXTO ESTRATEGICO

6.1 MISION

Somos una Institución que promueve e incentiva el arte y la cultura, enfocado en valores éticos para el desarrollo cívico-social de nuestra población.

6.2 VISION

Seguir construyendo a través del arte y la cultura mejores seres humanos.

6.3 VALORES INSTITUCIONALES.

- **Honestidad:** Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia o cualquier otra condición.
- **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:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actuó con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Transparencia:** Es la disposición de nuestra administración municipal, hacia el cumplimiento de las normas bajo parámetros éticos, que garanticen el seguimiento y el control por parte de las demás

instituciones públicas, por la comunidad y la ciudadanía en particular, en cumplimiento de nuestras funciones.

6.4 ORGANIGRAMA.



La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (MIPG, 2017).

7. TRIANGULO DE LA INTEGRIDAD PUBLICA

El triángulo de la integridad pública es un modelo que busca fortalecer la ética y la transparencia en la gestión pública, articulando las acciones de tres actores clave: las entidades públicas, los servidores públicos y los ciudadanos. Este

modelo promueve la participación ciudadana, la eficiencia y transparencia de la administración, y el compromiso y confiabilidad de los servidores públicos.

El triángulo de la Integridad Pública



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

FUENTE: Función pública.

8. DESARROLLO POLITICA DE INTEGRIDAD

El objetivo de la política de integridad consiste en desarrollar estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y colaboradores del Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama, dentro y fuera de la institución. De esta manera, el propósito de la política de Integridad es la apuesta por la integridad pública, que, de acuerdo con la OCDE consiste en “la alineación consistente y la

adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público”. Así las cosas, el Código de integridad se convierte en la primera herramienta de esta política y en la puerta de entrada para reunir diferentes elementos de la gestión de integridad en el sector público. Del mismo modo se declara la Guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses como segunda herramienta de esta política, a fin de crear e incrementar la conciencia de los valores y normas de conducta comunes en la administración pública.



Fuente: Función Pública

El Instituto de Cultura y Bellas Artes de Cultura “Culturama”, Comprometido con el cumplimiento de sus objetivos y la misionalidad del instituto, de acuerdo a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y con el fin de impactar positivamente en la integridad del servidor publico y en la ciudadanía en general, desarrolla estrategias de despliegue del código de integridad,

garantizando el cumplimiento de los fines institucionales en el marco de la cultura organizacional. De esta manera la responsabilidad pública tiene como deber de comportamiento, actuar de forma íntegra en materia de la ética y tener una conducta que no afecten las leyes o reglamentos existentes, tomando las herramientas que garantizan el respeto de nuestras normas y fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en la entidad. Es nuestra misión actuar con integridad y garantizar que los funcionarios de la administración procedan con los deberes, misión, visión, objetivos y valores éticos orientados al Código de Integridad.

Visto de este marco se construye el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores. Y la Guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses como segunda herramienta de esta política.

Teniendo en cuenta lo anterior Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos:

- Primero: Identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados clave, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas por las cuales está compuesto el instituto.
- Segundo: Revisar y analizar la estructura y los objetivos del instituto, que van a permitir la priorización de actividades.
- Tercero: Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad. El código de ética y la guía de identificación y declaración de conflicto de intereses.
- Cuarto: Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.
- Quinto: incluir características, tipos y la ruta para la identificación, declaración y gestión de conflictos de interés.

- sexto: Elaborar el plan de trabajo para la implementación del Código de integridad y la guía de identificación de conflicto de intereses, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, en valores y conductas identificadas como servidores públicos.
- Séptimo: Ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código y de la guía para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

8.1 VALORES

El código de integridad y Buen Gobierno fue construido a partir de la implementación del Decreto 1499 de 2017, el cual establece por disposición del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, los cinco principales valores que deben adoptar las entidades con el objetivo de orientar la integridad del comportamiento del servidor público frente a los ciudadanos del país.

HONESTIDAD

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



LO QUE HAGO:

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

LO QUE NO HAGO

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso, porque debe prevalecer la igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, y cualquier otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

RESPECTO

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



LO QUE HAGO

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

LO QUE NO HAGO

- Nunca actuó de manera discriminatoria, grosera o hiriente, en ninguna circunstancia.
- No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.
- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.

COMPROMISO

Soy Consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



LO QUE HAGO

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

LO QUE NO HAGO

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

DILIGENCIA

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



LO QUE HAGO

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

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.

JUSTICIA

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



LO QUE HAGO

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con 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.
- 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
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.

TRANSPARENCIA

Es la disposición de nuestra administración municipal, hacia el cumplimiento de las normas bajo parámetros éticos, que garanticen el seguimiento y el control por parte de las demás instituciones públicas, por la comunidad y la ciudadanía en particular, en cumplimiento de nuestras funciones



LO QUE HAGO

- Pongo a disposición de los organismos de control y la ciudadanía información fidedigna.
- Promulgo el cumplimiento de las normas y la claridad de los procesos administrativos.
- Mantengo actualizada la información de carácter pública y el alcance de la ciudadanía.

LO QUE NO HAGO

- No oculto la información pública.
- No omito el cumplimiento de las normas y procedimientos administrativos.
- No me excedo en la expedición de la información.

8.2 GUIA PARA LA IDENTIFICACION Y DECLARACION DEL CONFLICTO DE INTERESES.

En el Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama se establecen mecanismos de prevención, cumplimiento y seguimiento, para evitar actos vinculados con faltas administrativas y al Código de Integridad por parte de los servidores públicos y contratistas, en su relación con otras personas, proveedores o cualquier tercero, en concordancia con las leyes aplicables. Este componente pretende dar respuesta al requerimiento tanto de diseñar como de incorporar la gestión de conflictos de interés en la planeación institucional. Así mismo se busca lograr la articulación para que se generen lineamientos en torno a la gestión de los riesgos asociados.

8.2.1 CARACTERISTICAS DEL CONFLICTO DE INTERES

las principales características del conflicto de interés son:

- Existencia de una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
- Son inevitables y no se puede prohibir debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrado en alguna decisión laboral.
- Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
- Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
- se puede constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.

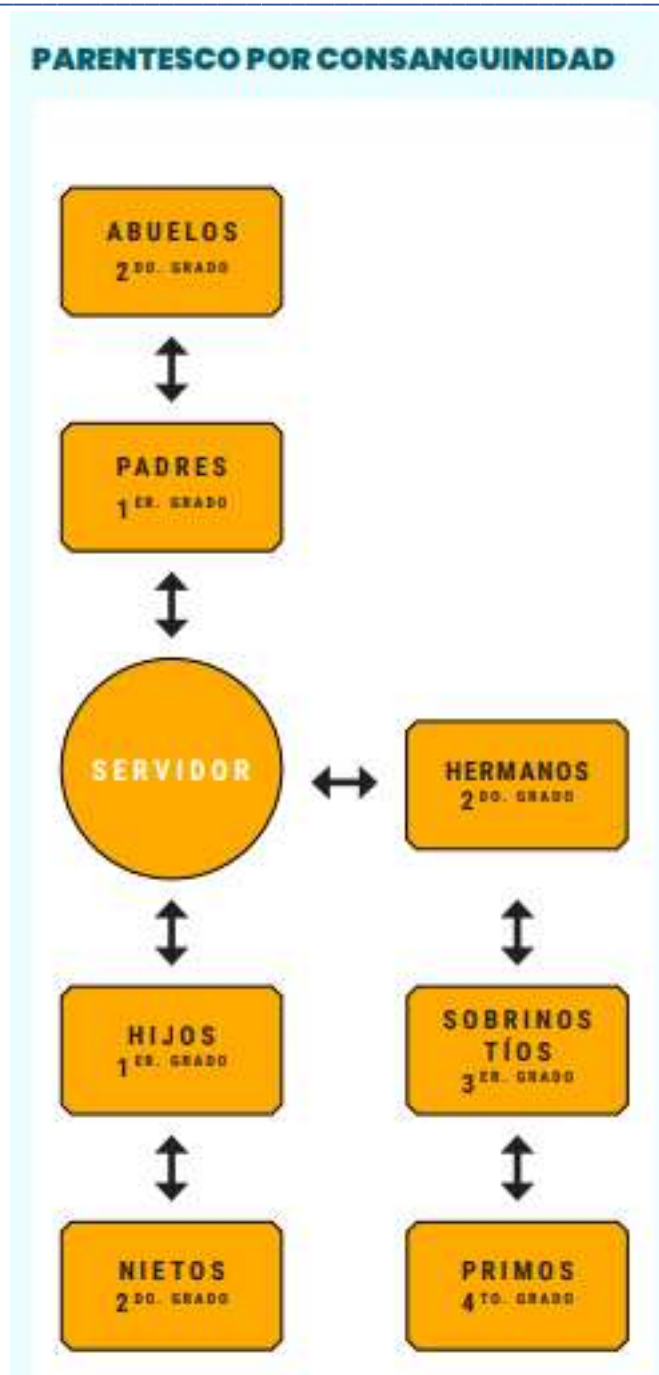
8.2.2 TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERES

REAL: Se presenta cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

POTENCIAL: Hablo con la verdad y actúo con rectitud y transparencia en el cumplimiento de mis deberes y funciones acatando siempre con los preceptos de ley

APARENTE: Se presenta cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

Tener en cuenta grado de relacionamiento al que aplica la situación de conflicto para ello se presentan los siguientes esquemas elaborados con base en lo dispuesto en el Código Civil, con el fin de ilustrar los grados de parentesco a los que hace referencia la Constitución y la ley.





Fuente: Función Pública 2018

8.2.3 OPERACIÓN DE LA POLITICA DE CONFLICTO DE INTERESES.

- Identificar si se encuentra o no en una situación de conflicto de intereses.
- Declarar el conflicto de interés ante el superior jerárquico. F-GH-31
- Declararse impedido o informar la existencia de la situación. F-GH-32
- Remitir dentro de los (3) días siguientes al conocimiento del Conflicto de Interés, diligenciando el formulario adecuado (F-GH-31 o F-GH-32) de acuerdo de la situación ya sea real o aparente al correo electrónico controlinternoculturama@gmail.com, donde se aporte, de ser necesario, las pruebas que acreditan tal circunstancia. Recibida la notificación del posible Conflicto de Interés, la autoridad competente tendrá diez (10 días) para dar respuesta. En caso de aceptarlo se procederá a la designación de funcionario para que continúe con el trámite o actuaciones correspondiente.

8.2.4 RESPONSABLES DE LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES.

- El Comité Institucional de Gestión y Desempeño: es el responsable de velar por el seguimiento a la aplicación de la Política de Conflicto de Interés.
- la oficina de Control Interno es la encargada de socializar la Política de Conflicto de Interés, realizando una capacitación dos veces al año.
- Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas al Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama deben participar en los eventos de divulgación y socialización de esta política y anualmente presentar la declaración de Bienes y rentas y de conflicto de interés.
- Por lo que al inicio de cada vigencia y a 30 de noviembre de cada anualidad, los colaboradores deben reportar la información que por sus características pueden dar origen a un conflicto de interés, en el caso de los servidores reportarán el formato al proceso de Gestión del Talento Humano y en el caso de los contratistas al proceso de Gestión Contractual. Es responsabilidad de cada involucrado diligenciar el formato establecido para tal fin, sin importar que parezca evidente que no existe riesgo de que se materialice el conflicto de interés.

8.3 ACCIONES PARA IMPLEMENTAR

Se tomarán algunos elementos y actividades sugeridas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que será complementado con actividades propias de control y seguimiento de la entidad y que responden específicamente a:

- El plan anticorrupción, componente 6. Plan de Integridad Institucional.
- Determinación del Plan de acción – Implementación MIPG – asociados a la dimensión el Talento Humano.

8.4 CRONOGRAMA

Anualmente y anexo a esta estrategia se presenta el cronograma de trabajo con responsables y fechas de ejecución de las actividades que impactan en el cumplimiento de la política de integridad y manejo del conflicto de intereses.

N.º	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCION
1	Capacitar a los servidores públicos sobre el código de integridad de la entidad a través de la inducción que realiza el área de Control Interno.	Control Interno	Anual o cada vez que haya nuevas incorporaciones de planta en la entidad.
2	Desarrollar actividades de sensibilización para la apropiación del código de integridad del instituto.	Control Interno	Anual
3	Capacitar a los servidores públicos sobre el conflicto de intereses desde que ingresan al instituto a través de la inducción que realiza el área de contratación y asuntos disciplinarios.	Oficina de contratación/ oficina de control interno.	Anual
4	Realizar el curso virtual que ofrece Función Publica sobre el tema de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.	Funcionarios y contratistas.	Mayo

Política de Integridad y Conflicto de intereses

5	Desarrollar actividades de capacitación sobre identificación y declaración de conflicto de intereses y sobre existencia del buzón de sugerencias.	Control Interno/ gerencia	Anual
6	Incorporar en el cronograma de actividades del plan institucional de capacitación actividades para el mejoramiento y fortalecimiento de la política de integridad.	Control Interno	Anual
7	Realizar medición sobre nivel de apropiación del código de integridad y elaborar informe.	Control Interno	Anual

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como herramientas de seguimiento y evaluación se realizarán los seguimientos a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019 tanto desde la perspectiva del cumplimiento del requisito, papel que cumple la Oficina de Control Interno como desde la oficina de contratación en el momento de la inscripción del contrato. Además, se verificará de acuerdo al cronograma y al informe final el porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas en el año.

10. CANALES DE ATENCIÓN.



Elaboro: JINETH ALEJANDRA MORALES RIVERA
Líder de Control Interno

Reviso: COMITÉ DE GESTION Y DESEMPEÑO

Aprobó: LADY JHOANA PINTO LEÓN
Gerente General-Líder Comité de Gestión y Desempeño.