

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 1 de 15

**INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL - ISER**

**POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

**PAMPLONA  
NORTE DE SANTANDER  
2025**

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 2 de 15

## **POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

**JOSE JAVIER BUSTOS CORTES**  
Rector

**YULI ADRIANA CARRILLO PABON**  
Profesional Universitario adscrito al proceso de Gestión de Talento Humano

**PAMPLONA**  
**NORTE DE SANTANDER**  
**2025**

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 3 de 15

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. DEFINICIONES.....	4
2. JUSTIFICACIÓN .....	6
3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	6
4. OBJETIVOS .....	8
4.1. OBJETIVO GENERAL .....	8
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
5. MARCO LEGAL .....	8
6. ALCANCE .....	9
7. RESPONSABILIDADES .....	9
8. COMPONENTES DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	11
8.1. CODIGO DE INTEGRIDAD .....	11
8.2. IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES, ADOPCIÓN DE LA LEY 2013 DE 2019 - APLICATIVO DE INTEGRIDAD PÚBLICA .....	12
8.3. ADOPCIÓN DECRETO 830 DE 2021 PERSONAS EXPUESTAS POLITICAMENTE - APLICATIVO DE INTEGRIDAD PÚBLICA.....	12
8.4. RIESGOS ASOCIADOS A LA INTEGRIDAD - ALINEADO CON LA GUÍA PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO EN ENTIDADES PÚBLICAS .....	12
8.5. ARTICULACIÓN CON EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA ....	13
9. INDICADORES .....	13
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	13
11. PRESUPUESTO .....	15
12. RESPONSABLE .....	15

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 4 de 15

## INTRODUCCIÓN

La Política de integridad del Instituto Superior de Educación Rural – ISER- se concibe como un pilar estratégico para fortalecer la cultura organizacional y consolidar la identidad institucional. Su propósito es garantizar que cada proceso académico, administrativo se lleve a cabo bajo principios éticos claros, fomentando la transparencia, la responsabilidad y el respeto por la normativa vigente.

En un contexto social que demanda mayor confianza en las instituciones públicas, el ISER asume el compromiso de construir una gestión educativa que se distinga por su integridad, coherencia y compromiso con el desarrollo humano regional.

Este documento se articula estrechamente con la implementación del Código de Integridad, el cual representa una herramienta práctica que orienta el actuar diario de directivos, docentes, personal administrativo, contratistas y demás miembros de la comunidad Iserista. Dicho código se fundamenta en los siete valores adoptados: Honestidad, Respeto, Compromiso, Justicia, Diligencia, Solidaridad, y Responsabilidad, que constituyen la base para una cultura de buen gobierno, prevención de la corrupción y fortalecimiento del sentido de pertenencia. Estos valores, promovidos a través de procesos de formación y sensibilización, buscan trascender la normativa y convertirse en hábitos y actitudes que refuercen la confianza social en la gestión institucional.

La Política de Integridad no solo cumple con los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), sino que también se elige una declaración de principios que guía la labor educativa hacia el bien común. Desde esta perspectiva, se reconoce la importancia de fortalecer competencias ciudadanas y éticas en todos los actores institucionales, asegurando que la misión formativa del ISER esté respaldada por una gestión transparente, participativa y comprometida con el respeto a los derechos humanos y el desarrollo sostenible de los territorios.

Asimismo, esta política es un instrumento que permite identificar y gestionar riesgos institucionales relacionados con el ejercicio de la función pública, tales como manejo inadecuado de los recursos, los conflictos de interés y la falta de coherencia en la toma de decisiones. Para ello, se promueve una cultura de mejora continua en la que los procesos de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas sean una práctica habitual que refuerce la legitimidad de la institución ante la comunidad educativa y la sociedad.

Finalmente, la política de integridad del ISER se proyecta como un marco de referencia integral que invita a toda la comunidad a ser protagonista activa en la construcción de una institución transparente, ética y comprometida con el bienestar colectivo. Su implementación busca trascender lo normativo, convirtiéndose en una herramienta transformadora que fomente líderes íntegros, con sentido crítico y vocación de servicio, capaces de enfrentar los retos de la sociedad actual con principios sólidos y una visión orientada al bien común.

## 1. DEFINICIONES

**BUEN GOBIERNO:** Modelo de administración pública basado en confiabilidad, apertura, capacidad de respuesta, integridad y equidad.

**CAMBIO CULTURAL:** Transformación de comportamientos y hábitos institucionales orientados hacia la integridad, la transparencia y el respeto.

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 5 de 15

**CÓDIGO DE INTEGRIDAD:** Herramienta del servicio público que define valores, principios y acciones para guiar el comportamiento de los servidores en su labor diaria.

**CONFIANZA CIUDADANA:** Nivel de credibilidad y legitimidad que la sociedad deposita en sus instituciones públicas, producto de la integridad y la buena gestión.

**CONFLICTO DE INTERÉS:** Situación en la que los intereses personales de un servidor público pueden afectar el cumplimiento objetivo e imparcial de sus funciones.

**CORRUPCIÓN:** Prácticas indebidas que atentan contra la transparencia, la legalidad y la confianza ciudadana en la gestión pública.

**DILIGENCIA:** Valor que orienta al servidor público a actuar con probidad, idoneidad, oportunidad y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

**ÉTICA PÚBLICA:** Conjunto de normas y valores que regulan el ejercicio de la función pública, garantizando transparencia, legalidad y responsabilidad.

**GESTIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN:** Identificación, análisis y mitigación de riesgos asociados a actos de corrupción en la gestión institucional, garantizando la integridad y la eficiencia en el cumplimiento de las funciones públicas.

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:** Conjunto de procedimientos orientados a la selección, formación, desarrollo y evaluación de los servidores públicos.

**INTEGRIDAD:** Conjunto de valores y principios que orientan la conducta ética de los servidores públicos, priorizando el interés general sobre los intereses particulares.

**JUSTICIA:** Principio que promueve la equidad, la imparcialidad y la coherencia en la toma de decisiones dentro del servicio público.

**MERITOCRACIA:** Sistema de acceso y ascenso en la función pública basado en méritos, capacidades y competencias, sin privilegios ni favoritismos.

**PERSONAS EXPUESTAS POLÍTICAMENTE:** Las PEP son aquellas personas que, debido a su posición pública o de influencia, están más expuestas a riesgos relacionados con el soborno o la corrupción. Esto incluye a funcionarios públicos de alto rango, como presidentes, ministros, y miembros del parlamento, así como a sus familiares cercanos.

**POLÍTICA DE INTEGRIDAD:** Conjunto de lineamientos, valores y acciones institucionales orientadas a promover comportamientos éticos y prevenir la corrupción.

**RESPONSABILIDAD:** Valor que implica cumplir con los deberes y compromisos adquiridos, asumiendo las consecuencias de los actos propios.

**RIESGO INSTITUCIONAL:** Posibilidad de que ocurran situaciones que afecten la transparencia, la legalidad o el logro de los objetivos institucionales.

**SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD:** Esquema organizacional basado en procesos que busca mejorar continuamente la eficiencia, eficacia y transparencia institucional.

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 6 de 15

**SOLIDARIDAD:** Principio que fomenta la cooperación, el apoyo mutuo y la búsqueda del bienestar colectivo en la función pública.

**TRANSPARENCIA:** Principio de gestión pública que garantiza la claridad, accesibilidad y veracidad de la información frente a la ciudadanía.

**VOCACIÓN DE SERVICIO:** Disposición del servidor público para trabajar en beneficio de la sociedad, entendiendo su labor como compromiso con el bien común.

**VOCACIÓN ÉTICA:** Disposición del servidor público para actuar conforme a los principios y valores institucionales, incluso en dilemas complejos.

## 2. JUSTIFICACIÓN

La Política de Integridad constituye un eje fundamental para el fortalecimiento institucional del Instituto Superior de Educación Rural - ISER, ya que orienta el actuar de los servidores públicos hacia principios éticos que garantizan la transparencia, la responsabilidad y la confianza ciudadana. En un contexto en el que la sociedad demanda mayor legitimidad y eficacia del Estado, la adopción de esta política representa un compromiso ineludible con el buen gobierno, la prevención de la corrupción y la consolidación de una cultura organizacional basada en valores.

La implementación del Código de Integridad en el ISER adquiere especial relevancia al ser la herramienta práctica que materializa dicha política, traduciéndola en valores y principios de acción que guían el comportamiento diario de los servidores públicos. Este código, construido de manera participativa, no solo facilita la apropiación de los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, responsabilidad y solidaridad, sino que también fortalece la identidad institucional y el sentido de pertenencia de la comunidad educativa y administrativa.

Asimismo, la puesta en marcha del Código de Integridad en el ISER permite atender de manera preventiva los riesgos identificados en la gestión institucional, como los asociados a la corrupción, el manejo inadecuado de los recursos públicos y la falta de coherencia en la toma de decisiones. Su aplicación genera confianza en los procesos académicos, administrativos y financieros, favoreciendo el cumplimiento de la misión institucional y la consolidación de una educación superior incluyente, equitativa y orientada al desarrollo humano y regional.

En conclusión, la Política de Integridad y la implementación efectiva del Código de Integridad en el ISER no solo responden a las disposiciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, sino que además constituyen un imperativo ético para garantizar que el quehacer institucional se fundamente en principios de legalidad, probidad y servicio al ciudadano, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza social en la educación pública.

## 3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El Instituto Superior de Educación Rural – ISER, comprometido con su misión formativa y con el fortalecimiento del tejido social, establece la Política de Integridad como el marco orientador para garantizar el comportamiento ético, transparente y responsable de toda su comunidad educativa. Esta política se articula directamente con la implementación del Código de Integridad, el cual define

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 7 de 15

los principios y orientaciones que guían el actuar de directivos, docentes, administrativos, contratistas y aliados estratégicos, los lugares de desarrollo y centros tutoriales del país.

El ISER adopta como ejes fundamentales los siete (7) valores institucionales: Honestidad, Respeto, Compromiso, Justicia, Diligencia, Solidaridad y Responsabilidad, los cuales son promovidos mediante acciones pedagógicas, procesos formativos y estrategias de sensibilización que garantizan su apropiación por parte de todos los actores institucionales.

De manera particular, esta política aborda de forma expresa la prevención y gestión de conflictos de intereses, entendidos como aquellas situaciones en las cuales el juicio o la integridad de un miembro de la comunidad institucional podría verse comprometido debido a un interés personal, económico, familiar o de cualquier otra índole que compita o interfiera con el interés del ISER. Se establecen mecanismos claros para declarar estas situaciones, evaluarlas y manejarlas de forma objetiva y transparente, garantizando que las decisiones se tomen siempre en beneficio de la institución y de su misión pública, preservando así la confianza de la comunidad.

Esta política busca consolidar una cultura organizacional basada en la ética pública, la rendición de cuentas y la transparencia, asegurando que cada decisión y acción institucional refleje coherencia con los principios declarados en el Código de Integridad. Asimismo, orienta la prevención de prácticas contrarias a la ética, fomenta el cumplimiento normativo y fortalece la participación de la comunidad educativa en la construcción de un entorno confiable y justo basado en la descripción dada por MIPG.

## **Talento humano**

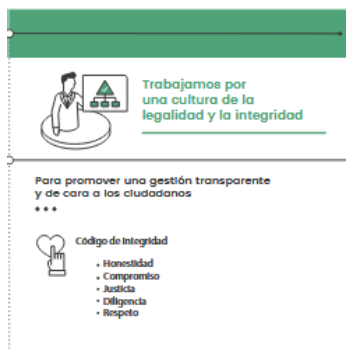
**Para MIPG los servidores públicos somos lo más importante**

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Todas las personas que laboran en la administración pública, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

A continuación se presentan las políticas y principales acciones para desarrollar esta dimensión:



### **Política de integridad**



**Fuente:** Departamento Administrativo de la Función Pública.

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 8 de 15

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. OBJETIVO GENERAL

Promover en el Instituto Superior de Educación Rural - ISER, una cultura basada en valores, integridad, transparencia y rechazo a la corrupción; para el adecuado cumplimiento de su misión y el fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía en la entidad.

### 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar estrategias para fortalecer una cultura organizacional que enmarque ética y moralmente, el actuar de los servidores, en la ejecución de sus labores y relacionamiento laboral.
- Implementar estrategias de capacitación y sensibilización orientadas al fortalecimiento de las competencias éticas de los funcionarios.
- Fomentar el cumplimiento normativo del conflicto de intereses, conforme a la Ley 2013 de 2019, y Decreto 830 del 26 de julio de 2021, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente - PEP.
- Fortalecer la gestión de riesgos mediante la implementación, control y seguimiento de mecanismos que permitan identificar, analizar y mitigar los riesgos que afecten la integridad organizacional.

## 5. MARCO LEGAL

Ley 190 de 1995, por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Ley 909 de 2004, por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y otras disposiciones.

Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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

Ley 2013 de 2019, por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.

Ley 2094 de 2021, por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.



	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 9 de 15

Ley 2195 de 2022, por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1499 de 2017, por el cual se incorporan los lineamientos del sistema de gestión de la integridad, transparencia y lucha contra la corrupción al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Decreto 830 de 2021, por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).

Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas – DAFP.

## 6. ALCANCE

La Política de Integridad del ISER abarca a toda la comunidad académica y administrativa de la institución, incluyendo directivos, docentes, personal administrativo, contratistas y demás actores vinculados a los procesos institucionales. Su aplicación se extiende a todos los Lugares de Desarrollo y centros tutoriales, asegurando que los principios y valores de transparencia, ética y responsabilidad se promuevan de manera uniforme en cada municipio donde el ISER tiene presencia.

## 7. RESPONSABILIDADES

La divulgación, socialización, implementación y apropiación de la Política de Integridad del Instituto Superior de Educación Rural – ISER es responsabilidad del grupo de trabajo definido por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual tiene el deber de liderar su articulación con toda la comunidad Iserista, promoviendo una cultura institucional basada en los principios éticos y los valores establecidos en el Código de Integridad, el cual quedara conformado por los siguientes procesos y áreas:

PROCESOS / DEPENDENCIAS	RESPONSABILIDADES
Directivos de la Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderar con el ejemplo</li> <li>Garantizar el cumplimiento normativo</li> <li>Verificar la implementación de la Ley 2013 de 2019 sobre divulgación de declaraciones de bienes, renta y conflictos de interés.</li> <li>Cumplir y exigir el uso del aplicativo de integridad pública.</li> <li>Hacer seguimiento al cumplimiento de las disposiciones internas asociadas a transparencia, ética y lucha contra la corrupción.</li> <li>Gestión del riesgo de integridad</li> <li>Prevención y reporte del conflicto de intereses</li> <li>Promoción de la cultura de integridad</li> <li>Responsabilidad disciplinaria y administrativa</li> <li>Transparencia en la gestión</li> </ul>

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 10 de 15

Direccionamiento Estratégico y Planeación	Le corresponde incorporar dentro del programa de Transparencia y Ética Pública, las acciones asociadas a la integridad del Servicio Público.
Control Interno de Gestión	Le corresponde realizar el seguimiento y control a la implementación de las acciones asociadas a la integridad del Servicio Público.
Gestión del Talento Humano	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seguimiento al registro de la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.</li> <li>2. Monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los servidores públicos obligados por la ley 2013 de 2019.</li> <li>3. Monitoreo del registro de la información de las Personas Expuestas Políticamente.</li> <li>4. Incluir en el Plan Institucional de Capacitación jornadas de sensibilización y capacitación sobre temas asociados a la integridad del servicio público como son cultura de la integridad, conflictos de interés, código de integridad, etc.</li> </ol>
Bienestar Institucional	Incluir en el Plan de Bienestar Socio Laboral actividades en pro de la adopción de una cultura basada en los valores del Código de Integridad.
Gestión de Contratación	Realizar monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los contratistas en el Aplicativo por la integridad pública.
Gestión Jurídica	Desempeñar el rol de acompañamiento a servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos para que cuenten con asesoría, legal o técnica para la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.
Gestión de Comunicación y RRPP	Generar piezas comunicativas que sensibilicen a los funcionarios sobre la cultura de la integridad, conflicto de interés y código de integridad.
Servidores Públicos y Colaboradores	Participación en la implementación de la Política.

Asimismo, todos los procesos institucionales deberán coordinar esfuerzos para integrar los lineamientos de esta política en sus planes de acción, asegurando su aplicación efectiva en los ámbitos académico y administrativo. De esta manera, se garantiza que la Política de Integridad sea un eje transversal que fortalezca la transparencia, la coherencia institucional y el compromiso ético en cada una de las áreas del ISER.

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 11 de 15

## 8. COMPONENTES DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

De acuerdo con los resultados de la evaluación del Índice de Desempeño Institucional reportado por el FURAG 2024, la Política de Integridad del ISER presenta un estado inicial débil, evidenciado en un puntaje de 26,14 sobre 100, muy por debajo del valor de referencia (58,5). Este resultado se ve reflejado en brechas significativas en sus componentes: cambio cultural (16,7), coherencia entre los elementos que materializan la integridad y la gestión del riesgo (33,3) y gestión preventiva del conflicto de interés (17,4), lo que demuestra la ausencia de una política institucional consolidada y la necesidad de fortalecer las capacidades de ética pública en la entidad. Adicionalmente se revisaron informes institucionales como el de PQRSFD, aunque no menciona de forma directa la integridad, evidencia prácticas alineadas con valores como la transparencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas, así como oportunidades de mejora en el cumplimiento de plazos y uso de mecanismos de comunicación, lo cual permite identificar vacíos operativos que impactan la percepción ciudadana. Asimismo, los informes de riesgos muestran que estamos expuestos a niveles altos y extremos asociados al riesgo de corrupción identificados en los diferentes procesos, así como de seguridad de la información, haciendo falta la identificación, prevención y control de riesgos asociados a la Integridad. En conjunto, estos resultados permiten concluir la importancia y urgencia de contar con la política de integridad con el fin de cerrar brechas que fortalezcan la cultura ética institucional y permitan avanzar hacia estándares superiores de confianza, legalidad y gestión pública íntegra.

### 8.1. CODIGO DE INTEGRIDAD

Será parte de la Presente Política y se adoptará el Código de Integridad para el Instituto Superior de Educación Rural - ISER de acuerdo con el Anexo 1.

### ADOPCION, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

La adopción, implementación, seguimiento y evaluación del Código de Integridad se realizará conforme los componentes de la Matriz del Autodiagnóstico del Modelo Operativo del MIPG, conforme a las siguientes especificaciones:

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDAD
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad.	Estarán condensadas en el Plan de gestión de la Matriz de Autodiagnóstico del Código de Integridad de MIPG que se proyectará anualmente para dar cumplimiento a las metas del Plan de Acción.
	Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	
	Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 12 de 15

Promoción de la gestión del Código de Integridad	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad  Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	
--	--	--

## 8.2. IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES, ADOPCIÓN DE LA LEY 2013 DE 2019 - APLICATIVO DE INTEGRIDAD PÚBLICA

Adóptese la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El ISER implementa la Guía para la Prevención y Gestión de Conflictos de Interés emitida por el DAFP, con el fin de prevenir situaciones que comprometan la objetividad, imparcialidad o transparencia de los servidores públicos.

Cada servidor que le aplique deberá diligenciar el formato institucional de declaración de conflicto de interés al inicio de su vinculación, y actualizarlo anualmente o cuando se presenten cambios en su situación personal o laboral, el cual se realizara su verificación en el Procedimiento de Vinculación del Proceso de Gestión de Talento Humano.

El Proceso de Gestión de Talento Humano será responsable de custodiar y consolidar la información, conforme a las directrices del DAFP, para el personal de Planta y el Proceso de Gestión de Contratación para los Contratistas que se vinculen a la Institución.

El ISER garantizará el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, mediante el seguimiento a la publicación oportuna de las declaraciones de bienes y rentas, declaración de conflictos de interés de sus directivos y servidores obligados a través del Aplicativo de Integridad Pública dispuesto por el DAFP, asegurando la transparencia activa de la gestión pública institucional.

## 8.3. ADOPCIÓN DECRETO 830 DE 2021 PERSONAS EXPUESTAS POLITICAMENTE - APLICATIVO DE INTEGRIDAD PÚBLICA

Adóptese el Decreto 830 de 2021, por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)"

El ISER garantizará el cumplimiento del Decreto 830 de 2021, mediante la publicación oportuna de las declaraciones de sus directivos y servidores obligados a través del Aplicativo de Integridad Pública dispuesto por el DAFP, asegurando la transparencia activa de la gestión pública institucional, su verificación en el Procedimiento de Vinculación del Proceso de Gestión de Talento Humano.

## 8.4. RIESGOS ASOCIADOS A LA INTEGRIDAD - ALINEADO CON LA GUÍA PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO EN ENTIDADES PÚBLICAS

La identificación y gestión de los riesgos de integridad se integrará a la Matriz de Riesgos adoptada conforme a la **Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas**.

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>		Código: PO-GTH-01
			Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>		Fecha: 15/12/2024
			Página: 13 de 15

Cada proceso deberá identificar los riesgos asociados a la corrupción, la falta de ética, el incumplimiento normativo o la indebida gestión de recursos públicos, definiendo controles preventivos, correctivos y de monitoreo.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño revisará periódicamente la matriz de riesgos de integridad y adoptará medidas para mitigarlos.

## 8.5. ARTICULACIÓN CON EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA

Esta política se articula con el Programa de Transparencia y Ética Pública que adopte el ISER, como herramienta de fortalecimiento de la cultura organizacional, integrando acciones de:

- Formación ética y sensibilización.
- Promoción de la denuncia responsable.
- Fortalecimiento del control interno.
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.

## 9. INDICADORES

- **Porcentaje de funcionarios capacitados en el código de integridad - Curso de Integridad del DAFP**

$(\text{Número de funcionarios capacitados} / \text{Total de funcionarios}) \times 100$

La capacitación es el primer paso para garantizar que los funcionarios conozcan los principios y valores institucionales. Sin conocimiento no puede haber apropiación ni coherencia en la actuación funcional.

- **Porcentaje de funcionarios que declaran potenciales conflictos de interés.**

$(\text{Número de funcionarios obligados a presentar declaración de conflicto de interés} / \text{Total de funcionarios con la opción de declarar}) \times 100$

- **Porcentaje de riesgos de cumplimiento con plan de acción y seguimiento implementado**

$(\text{Número de riesgos con plan de acción y seguimiento} / \text{Total de riesgos identificados}) \times 100$

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación y seguimiento de la Política de Integridad del Instituto Superior de Educación Rural – ISER estará a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

### Direccionamiento Estratégico y Planeación

- Verificar que las acciones de integridad estén incluidas en el Programa de Transparencia y Ética Pública.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de las metas de integridad incorporadas en el plan de acción institucional.

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 14 de 15

- Asesorar, verificar y hacer seguimiento a los riesgos de integridad identificados por los procesos institucionales.

#### **Control Interno de Gestión**

- Realizar seguimiento y control a la implementación de las acciones asociadas a la integridad del Servicio Público.
- Elaborar informes de control interno sobre los avances, incumplimientos y alertas tempranas.
- Verificar la efectividad de los controles implementados en materia de integridad y riesgo de corrupción.
- Hacer seguimiento al registro de acciones correctivas y preventivas relacionadas con integridad.
- Reportar hallazgos al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

#### **Gestión del Talento Humano**

- Ejecutar el Plan de Trabajo asociado a la Política de Integridad
- Monitorear el registro y actualización de declaraciones de bienes y rentas en SIGEP.
- Revisar la publicación oportuna de declaraciones en el marco de la Ley 2013 de 2019 para servidores obligados.
- Verificar el registro actualizado de Personas Expuestas Políticamente (PEP).
- Realizar seguimiento a la ejecución de jornadas de capacitación sobre integridad, conflicto de interés y valores institucionales.
- Evaluar el nivel de participación de los servidores en las actividades formativas.
- Generar informes semestrales sobre el avance de la estrategia de capacitación en integridad.

#### **Bienestar Institucional**

- Verificar que el Plan de Bienestar Social Laboral incluya actividades orientadas a fortalecer los valores del Código de Integridad.
- Evaluar la participación y satisfacción de los servidores en actividades de bienestar relacionadas con integridad.
- Realizar informes sobre el impacto de las actividades en el clima laboral y la cultura organizacional.

#### **Gestión de Contratación**

- Monitorear que los contratistas registren y publiquen sus declaraciones de bienes, rentas y conflictos de interés en el Aplicativo de Integridad Pública.
- Verificar que los contratistas no tengan ninguna inhabilidad producto del conflicto de intereses o relacionados.
- Coordinar con Talento Humano y Jurídica para gestionar casos de conflicto de interés detectados.

#### **Gestión Jurídica**

- Realizar seguimiento al asesoramiento brindado sobre impedimentos, recusaciones, inhabilidades e incompatibilidades.
- Registrar los casos atendidos y hacer informes de recurrencia por áreas o tipos de conflicto.

	<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</b>	Código: PO-GTH-01
		Versión: 01
	<b>POLÍTICA</b>	Fecha: 15/12/2024
		Página: 15 de 15

- Verificar que los servidores cuenten con orientación clara sobre cómo declarar conflictos de interés.
- Apoyar a Control Interno en el análisis de casos críticos o reiterativos.

#### **Gestión de Comunicación y Relaciones Públicas**

- Generar campañas comunicativas periódicas sobre integridad, conflicto de interés y Código de Integridad.
- Monitorear el alcance e impacto de las piezas comunicativas en la comunidad institucional.
- Garantizar la actualización constante de contenidos en medios internos.
- Evaluar la participación de los servidores en las actividades de comunicación institucional.

#### **11. PRESUPUESTO**

El Instituto Superior de Educación Rural – ISER asignará los recursos financieros necesarios para garantizar la ejecución efectiva de la Política de Integridad y de los planes y programas que de ella se deriven. Dichos recursos estarán incluidos en el presupuesto anual institucional, en concordancia con la disponibilidad financiera y las prioridades estratégicas definidas por la entidad.

Estos recursos se destinarán al diseño, implementación, seguimiento, mantenimiento y mejora continua de la Política de Integridad, así como a la ejecución de iniciativas que promuevan los valores institucionales y el cumplimiento del Código de Integridad en todos los ámbitos: académico, administrativo y organizacional.

#### **12. RESPONSABLE**

*Yuli Adriana Carrillo Pabón*

YULI ADRIANA CARRILLO PABON

Profesional Universitario adscrito al proceso de Gestión de Talento Humano