

ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD 2024



ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	META	RESPONSABLE	LUGAR	FECHA
Consolidar la estrategia de conflicto de interés para la vigencia	Una vez aplicado el autodiagnóstico de la estrategia de conflicto de interés se procederá a elaborar el plan de acción.	Afianzar la estrategia de conflicto de interés para la vigencia.	Ejecución de las actividades contenidas en la estrategia	Oficina de Gestión Humana y Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Campus y Sedes de la Universidad	Junio
Realizar campañas de difusión y socialización sobre el tema de transparencia administrativa para fortalecer la cultura de la integridad y la legalidad	Serán acciones con la utilización de medios virtuales y presenciales, entre ellos capacitaciones, publicaciones de información, correos, piezas publicitarias, entre otros; diseñadas de tal forma que se promuevan los valores de integridad adoptados.	Fortalecer la cultura de la integridad y la transparencia al interior de la institución	Campañas ejecutadas	Oficina de Gestión Humana y Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Virtual y/o presencial	Mayo y octubre
Desarrollar campañas de sensibilización para la Identificación y declaración de conflicto de Interés para todos los funcionarios de la Universidad	Se trata de fortalecer los canales para la declaración o recusación en caso de que se presenten situaciones en las que se requiera declarar o recusar.	Fortalecer la transparencia en el actuar de los funcionarioS	Campañas ejecutadas	Oficina de Gestión Humana y Prensa	Virtual y/o presencial	Abril y septiembre
Actualización de la matriz de riesgos de corrupción.	Dado que la Función Pública emitió la nueva versión de la guía para la gestión de los riesgos en la institución, se llevará a cabo la revisión y actualización de los riesgos; así como el levantamiento de los riesgos fiscales	Disminuir la posibilidad de la materialización de los riesgos asociados a los procesos institucionales	Actualizar y publicar la matriz de riesgos institucionales	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Presencial	Mayo
Capacitación sobre conductas disciplinables en la prestación de servicios administrativos, dirigida a funcionarios administrativos	Es una estrategia a modo de conferencia en la que se vinculan a los funcionarios, cuyo énfasis es preventivo	Prevenir la posible materialización de riesgos asociados a las faltas relacionadas con la prestación del servicio	2 conferencias	Secretaría General, Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario	Presencial Sala Carlos Nader	Abril - Septiembre
Capacitación conductas disciplinables para funcionarios administrativos y estudiantes con énfasis en región	Es una estrategia a modo de conferencia en la que se vinculan a los funcionarios y estudiantes de la Región del Magdalena Caldense, dado que es la región donde se realiza mayor presencia en el departamento.	Prevenir la posible materialización de riesgos asociados a las faltas relacionadas con la prestación del servicio	1 conferencia	Secretaría General-Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario	Presencial en el municipio de La Dorada	Noviembre
Capacitación interdisciplinaria sobre el conflicto de interés en la universidad	Dado que el tema del conflicto de interés desde sus diferentes componentes requiere de una intervención multidisciplinaria, se llevará a cabo un proceso de formación al respecto.	Abordar desde un enfoque integral el tema del conflicto de interés, previniendo que se presente y adquiera la condición de delito.	1 evento	Secretaría General, Oficina de Gestión Humana y Oficina Asesora de Planeación y Sistema	Presencial	Agosto
Boletín sobre la importancia de la ratificación de la queja en el proceso disciplinario	Las quejas por si solas no se constituyen en prueba suficiente para la toma de decisiones al respecto de una investigación; por tanto para que tenga validez se requiere de la ratificación de la misma durante el proceso disciplinario.	Lograr que la persona asuma sus deberes durante todo el proceso disciplinario	1 boletín	Secretaría General-Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario	Virtual	Abril

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	META	RESPONSABLE	LUGAR	FECHA
Aplicar la encuesta de percepción de los funcionarios acerca del Código de integridad y sus valores	Se llevará a cabo la aplicación de una encuesta a los funcionarios de la universidad y sistematizando con base en las respuestas obtenidas durante un periodo determinado.	Medir el nivel de incorporación en los funcionarios de los valores, y el código de integridad	1 encuesta al año	Oficina de Gestión Humana	Virtual	Marzo
Proceso de inducción en el que se aborda el tema de integridad	Con los funcionarios que ingresan, se lleva a cabo un proceso de formación integral, donse se da a conocer el código de integridad, a través de un vídeo institucional sobre el mismo y la ruta de acceso al micrositio de integridad el cual está descrito en la página web institucional.	Dar a conocer la ruta de integridad definida por la universidad	2 eventos al año	Oficina de Gestión Humana	Virtual y/o presencial	Mayo, Diciembre
Participación de las funcionarias de Gestión Humana en los procesos de formación del DAFP en materia de integridad	Las profesionales del área de Gestión Humana estarán haciendo parte de las acciones de formación que año tras año realiza el DAFP.	Continuar fortaleciendo las competencias técnicas y laborles de los profesionales a cargo de la política de integridad	Participar al menos en una capacitación al año	Oficina de Gestión Humana	Virtual	Enero y marzo