

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 1 de 36</b>



# **MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN UNIVERSITARIO ANTISOBORNO NORMA ISO 37001 / 2017**

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PÁGINA: 2 de 36</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.....	6
2. BASE NORMATIVA:.....	6
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	8
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN .....	10
SISTEMA DE GESTIÓN UNIVERSITARIO ANTISOBORNO.....	10
4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN .....	10
¿Qué es la Universidad de Cundinamarca? .....	10
Misión.....	10
Visión: .....	10
Estructura Organizacional .....	11
4.1. COMPRENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO.....	12
4.2. Compresión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas	13
4.3. Alcance del Sistema de Gestión Universitario Antisoborno .....	13
4.4. Sistema de Gestión Universitario Antisoborno .....	14
4.5. Evaluación de riesgos de soborno .....	15
5. LIDERAZGO.....	17
5.1. Liderazgo y Compromiso de la Dirección.....	17
5.2. Lineamientos del Sistema de Gestión Universitario Antisoborno .....	18
5.3. Roles, Responsabilidad y Autoridad en la Organización .....	20
5.3.2. Función de Cumplimiento.....	23
5.3.3. Delegación de la toma de decisiones .....	24
6. PLANIFICACIÓN .....	24
6.1. Acciones para abordar riesgos y oportunidades .....	24
6.2. Objetivos Antisoborno y planificación para lograrlos.....	25
7. APOYO.....	26
7.1. Recursos .....	26
7.2. Competencias.....	26
7.2.1. Generalidades .....	27
7.2.2. Proceso de contratación .....	27
7.3. Toma de Conciencia y formación.....	27
7.4. Comunicación.....	28

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 3 de 36</b>

7.5.	Información Documentada .....	28
8.	<b>OPERACIONES</b> .....	29
8.1.	Planificación y control de las Operaciones.....	29
8.2.	Debida diligencia .....	29
8.3.	Controles financieros .....	30
8.4.	Controles no financieros .....	30
8.5.	Implementación de los controles Antisoborno por organizaciones controladas y por socios de negocios y compromisos de soborno .....	30
8.6.	Compromisos Universitarios Antisoborno .....	31
8.7.	Regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares .....	31
8.8.	Gestión de controles Antisoborno insuficientes.....	32
8.9.	Planteamiento de inquietudes, investigación y abordar del soborno .....	32
8.10.	Investigar y Abordar el Soborno .....	33
9.	<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b> .....	34
9.1.	Seguimiento, medición, análisis y evaluación .....	34
9.2.	Auditoría Interna.....	34
9.3.	Revisión por la dirección .....	34
9.3.1.	Revisión por la alta dirección .....	34
9.3.2.	Revisión por órganos de gobierno .....	34
9.4.	Revisión por la función de cumplimiento Antisoborno.....	35
10.	<b>MEJORA</b> .....	35
10.1.	No Conformidad y Acciones Correctivas .....	35
10.2.	Mejora Continua.....	35

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b> <b>PÁGINA: 4 de 36</b>

## INTRODUCCIÓN

La Universidad de Cundinamarca es reconocida desde el año 1992 por el Ministerio de Educación como ente académico de educación superior del País haciendo parte del Sistema Universitario Estatal gozando de autonomía e independencia académica, administrativa, financiera presupuestal y de gobierno, definida como una organización social del conocimiento Translocal y Transmoderno formando personas capaces de cambiar la sociedad con base en los principios de libertad, democracia legalidad e integridad; por ello desarrolla su objeto misional fortaleciendo acciones transparentes y cimentando en sus servidores públicos, comunidad académica y socios de negocios saberes de integridad y legalidad para actuar de cara al ciudadano tal como lo supone los sistemas de desarrollo administrativo hoy en día recopilados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, divulgado ampliamente por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Atendiendo a los anteriores postulados, la Universidad de Cundinamarca en aras de gestionar eficazmente los posibles hechos de soborno en el accionar cotidiano de la Institución, adopta y promulga unos lineamientos de Gestión del Riesgo de Soborno apoyada esta por el Sistema de Gestión Antisoborno basándose en la Norma ISO 37001:2017, integrado este por la identificación del contexto en el marco del análisis DOFA, la matriz de tipificación y valoración de cada uno de los procesos y procedimientos expuestos a la ocurrencia de actos de soborno, entre otras medidas que gestionan preventivamente este fenómeno que socava el buen gobierno, obstaculiza el desarrollo, aumentando los costos al hacer negocios, en la producción de bienes y servicios y en el desmejoramiento en la calidad de los mismos, amenazando de manera negativa la confianza e imagen institucional de la UCundinamarca.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 5 de 36</b>

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Integrar los componentes de la estrategia de transparencia, como también, los componentes del sistema de Control Interno que permita gestionar y prevenir hechos de soborno y corrupción en la Universidad de Cundinamarca, adoptando y promoviendo protocolos éticos, principios y valores acogidos en el Código Autonomo UCundinamarca Generación Siglo XXI y en las políticas institucionales.

### Objetivos Específicos

- Prevenir, reducir, mitigar y tratar los, riesgos de soborno a los que la Universidad de Cundinamarca está expuesta conforme al alcance del SGAS.
- Incluir cláusulas antisoborno en contratos
- Incluir cláusulas antisoborno en convenios
- Formar y sensibilizar a los servidores públicos, contratistas, comunidad estudiantil y socios de negocios de la UDEC sobre la Política Antisoborno y su compromiso frente el SGAS además de capacitar acerca de los riesgos de soborno a los que están expuestos sus actuaciones.
- Actualizar y socializar el Código Autonomo conforme a los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Comunicar a las partes interesadas y socios de negocios información relevante sobre el Sistema de Gestión Antisoborno como la política Antisoborno de la UDEC.
- Incluir como requisito para la vinculación de personal, el reto de integridad y antisoborno diseñado por la Dirección de Planeación Institucional.
- Diseñar socializar y poner en marcha el botón de denuncias por actos de soborno en la página web institucional.
- Prevenir actuaciones o comportamientos que violen la normativa legal vigente o sean percibidos como éticamente no aceptables por parte de los servidores públicos, contratistas, comunidad estudiantil y/o socios de negocios de la UDEC.
- Incentivar y facilitar la denuncia de actos de soborno con apego a los requisitos de la Norma ISO 37001:2017.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 6 de 36</b>

## 1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

El presente manual tiene como objetivo describir la estructura del Sistema de Gestión Antisoborno de la Universidad de Cundinamarca a través de la identificación de los procesos establecidos dentro del alcance para garantizar el cumplimiento de la política y objetivos de acuerdo con los lineamientos de la Norma Internacional ISO 37001:2017.

## 2. BASE NORMATIVA:

- ✓ Constitución Política Nacional. Artículo 6. Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones. **Artículo 74 de la Constitución Política de Colombia:** “Todas las personas tienen derecho a acceder a los documentos públicos, salvo los casos **que** establezca la ley”.
- ✓ Ley 412 de 1997 por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana contra la Corrupción, la cual busca que los Estados consideren la aplicación de diferentes medidas preventivas frente a conductas que constituyen corrupción. Entre estas medidas, la Convención destaca en su numeral 10 del artículo 3 la adopción de “medidas que impidan el soborno de funcionarios públicos nacionales y extranjeros, tales como mecanismos para asegurar que las sociedades mercantiles y otros tipos de asociaciones mantengan registros que reflejen con exactitud y razonable detalle la adquisición y enajenación de activos, y que establezcan suficientes controles contables internos que permitan a su personal detectar actos de corrupción”.
- ✓ Ley 599 del 2000 por el cual se expide el código penal Libro Primero Título IV Consecuencias Jurídicas de la Conducta Punible, Título IX Delitos Contra La Fe Pública y Título XV Delitos Contra la Administración Pública.
- ✓ 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. Capítulo I Medidas Administrativas Art 7 8 y 9. Capítulo III Medidas Disciplinarias Art 45. Capítulo VII Disposiciones de Prevención Art 82, 83, 84, 85 y 86.
- ✓ Ley 1573 de 2012, por medio de la cual se aprobó la “Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PÁGINA: 7 de 36</b>

internacionales”, como parte de los compromisos asumidos con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (en adelante OCDE).

- ✓ Ley 1712 del 6 de marzo de 2014, tiene por objeto regular 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.
- ✓ Ley 1778 de 2016 (febrero 2) "Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción"  
**CAPÍTULO I** Responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por soborno de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales.
- ✓ Ley no. 2195 de 2022 (enero 18) Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 4632 de 2011, reglamenta parcialmente la Ley 1474 de 2011 en lo que se refiere a la Comisión Nacional para la Moralización y la Comisión Nacional Ciudadana para la lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto Ley 019 de 2012 “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.
- ✓ Norma Internacional ISO 37001–2017 define los Sistemas de gestión Antisoborno y requisitos con orientación para su uso, proporcionando una guía para un sistema de gestión que ayude a una organización a prevenir, detectar y enfrentar al soborno y cumplir con las leyes Antisoborno y los compromisos voluntarios aplicables a sus actividades desarrolladas al interior de las entidades.
- ✓ Acuerdo 002 mayo 09 de 2006 “Por medio del cual se crea el comité de ética de la UCundinamarca”.
- ✓ Acuerdo 019 de 02 de noviembre de 2021 “Por el cual se crea el comité de ética, bioética e integridad en investigación – CEBII de la Universidad de Cundinamarca”.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 8 de 36</b>

### 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

**ALTA DIRECCIÓN:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una organización al más alto nivel.

**AUDITORÍA:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoría.

**AUTOR:** Es autor quien cometa la falta disciplinaria o determine a otro a cometerla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la dejación del cargo o función.

**COMPETENCIA:** Capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de lograr los resultados previstos.

**COMUNICACIONES.** Son aquellas que realiza el operador disciplinario a las partes para informar de las decisiones.

**CONFLICTO DE INTERESES:** Situación donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de valor del personal en el desempeño de sus obligaciones hacia la organización.

**CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO.** Potestad que ejercen las entidades y organismos del Estado para regular el comportamiento de los servidores públicos y de los particulares que ejercen funciones públicas y garantizar que las cumplan adecuadamente.

**DEBIDA DILIGENCIA:** Proceso para evaluar con mayor detalle la naturaleza y alcance del riesgo de soborno y para ayudar a la organización a tomar decisiones en relación con operaciones, proyectos, actividades, socios de negocios y personal específicos.

**DENUNCIA:** La denuncia es la declaración que efectúa una persona para poner en conocimiento de unos hechos que se considera que pueden constituir un delito.

**FALTA DISCIPLINARIA.** Encontrarse inmerso en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en el Código Disciplinario Único, que conlleve Al incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades,

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b> <b>PAGINA: 9 de 36</b>

impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad , que da lugar al adelantamiento de una acción disciplinaria y, consecuentemente, a la imposición de una sanción del mismo tipo. (Art. 23 del C. D. U.)

**FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO ANTISOBORNO:** Persona(s) con responsabilidad y autoridad para la operación del sistema de gestión Antisoborno.

**INFORMACIÓN DOCUMENTADA:** Información que una organización tiene que controlar y mantener, y el medio en el que la contiene

**PARTE INTERESADA:** Persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad. Una parte interesada puede ser interna o externa a la organización.

**POLÍTICA:** Intenciones y dirección de una organización, como las expresa formalmente su alta dirección o su órgano de gobierno.

**PROCESO DE CONTRATACIÓN:** Comprende los procesos que se realicen en el marco del estatuto general de Contratación Colombiano, contratación de empresas supervisoras u otros procesos de contratación a cargo de la Universidad de Cundinamarca.

**RIESGO:** Efecto de la incertidumbre en los objetivos.

**SERVIDOR PÚBLICO.** Persona natural vinculada a un organismo público por un procedimiento electoral, reglamentario o contractual, en cargos previamente creados, para el ejercicio de funciones y deberes señalados por autoridad competente, relacionados con los fines y las actividades del Estado.

**SGAS:** Sistema de Gestión Antisoborno.

**SOBORNO:** Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona

**SOCIO DE NEGOCIOS:** Parte externa con la que la organización, tiene o planifica establecer, algún tipo de relación comercial.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 10 de 36</b>

**TESTIGO:** Persona que brinda testimonio y que presencia de manera directa cierto acontecimiento.

**TERCERA PARTE:** Persona u organismo que es independiente de la organización

## REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente manual es sujeto de revisión y actualización periódica cada vez que se generen cambios en la estructura del Sistema de Gestión Antisoborno.

## SISTEMA DE GESTIÓN UNIVERSITARIO ANTISOBORNO

### 4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

#### ¿Qué es la Universidad de Cundinamarca?

La Universidad de Cundinamarca es una Institución Estatal de Educación Superior del orden Territorial, que tiene sus orígenes como proyecto educativo departamental en la ordenanza número 045 del 19 de diciembre de 1969, por medio de la cual se creó el instituto técnico departamental de Cundinamarca (ITUC) y fue reconocida como Universidad mediante Resolución N° 19530 de diciembre 30 de 1992 del Ministerio de Educación Nacional, y de conformidad con la Constitución Política, la Ley 30 de 1992 y los Decretos reglamentarios, es un ente autónomo e independiente, con personería jurídica, autonomías académica, administrativa, financiera, presupuestal y de gobierno, con rentas y patrimonio propio, y vinculada al Ministerio de Educación Nacional haciendo parte del Sistema Universitario Estatal, como institución de educación superior.

#### Misión

La Universidad de Cundinamarca es una institución pública local del Siglo XXI, caracterizada por ser una organización social de conocimiento, democrática, autónoma, formadora, agente de la transmodernidad que incorpora los consensos mundiales de la humanidad y las buenas prácticas de gobernanza universitaria, cuya calidad se genera desde los procesos de enseñanza -aprendizaje, investigación e innovación, e interacción universitaria.

#### Visión:

La Universidad de Cundinamarca será reconocida por la sociedad, en el ámbito local, regional, nacional e internacional, como generadora de conocimiento relevante y

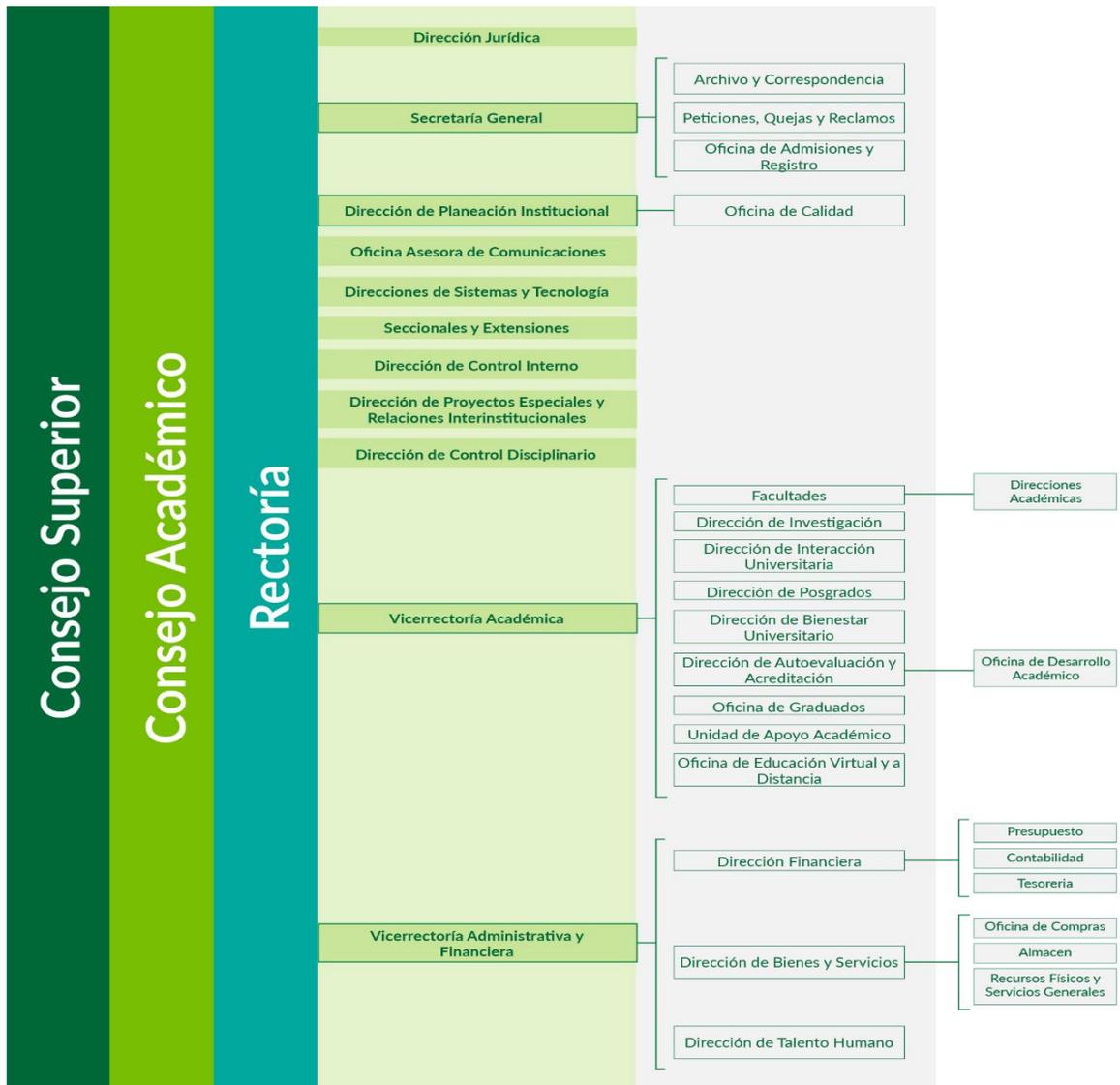
	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 11 de 36</b>

pertinente, centrada en el cuidado de la vida, la naturaleza, el ambiente, la humanidad y la convivencia.

### Estructura Organizacional

La estructura orgánica de la Universidad de Cundinamarca fue establecida mediante el **Acuerdo 008 de 2012**, publicado en la página web institucional

Figura 1. Estructura orgánica y funcional UCundinamarca



Fuente: disponible en el siguiente link: <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/universidad/estructura-orgánica-funcional>

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 12 de 36</b>

#### 4.1. COMPRENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO

La UCundinamarca identificó sus cuestiones internas (fortalezas y debilidades) y externas (oportunidades y amenazas) que son pertinentes al SGUAS, las cuales se encuentran detalladas en el documento denominado “Matriz DOFA de la UDEC”, la cual hace parte integral del presente documento como **Anexo 01**, de igual manera su actualización se realizará cuando se generen cambios en el contexto de la organización o SGAS. De tal manera que en la identificación del contexto de la organización se toma como referencia los puntos importantes de Deloitte (2017) los cuales van desde el entendimiento de la organización hasta la evaluación periódica del riesgo en la misma como se refleja en la tabla 1

*Tabla 1. Identificación del contexto de la organización*

Entender la organización y su contexto	Tamaño y estructura corporativa.
	Diagrama de delegación de las funciones.
	Entorno geográfico presente y futuro.
	Modelo de negocios.
	Organizaciones que controla la empresa y que la controlan a ella.
	Socios.
	Ámbito, legal, regulatorio y contractual de las obligaciones de la empresa.
Entender las necesidades y las expectativas de las partes interesadas.	Han de ser relevantes para los posibles efectos del soborno.
	Verificar los requerimientos que son irrelevantes, así como su fuente de procedencia.
Determinar el alcance del sistema antisoborno	Se diagnostica si el sistema es independiente o integrado
	Considera los resultados de la evaluación del riesgo.
Evaluación periódica del riesgo	Se identifican riesgos que se puedan anticipar.
	Se procede analizar y priorizar estos riesgos.
	Establecer criterios para evaluar los riesgos.
	Esta evaluación se hace continuamente y también cuando ocurren cambios significativos
	Finalmente, se documenta el uso de las evaluaciones para una posterior mejora o diseño o rediseño del programa

Fuente: Deloitte (2017) disponible en:

<https://www.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/financial-services/cl-compliance.pdf>

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 13 de 36</b>

#### **4.2. Compresión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas**

La UCundinamarca identificó las partes interesadas y los requisitos que son pertinentes al SGUAS, los cuales se encuentran detallados en el documento denominado “Matriz de Partes Interesadas de la UDEC”, cuyo formato se visualiza en el **Anexo 02** adjunto. La actualización de la información sobre los requisitos de las partes interesadas se revisa por lo menos una vez al año. La Universidad entiende las partes interesadas según el numeral 3.3 de la norma, como la “persona, personas u organización de la comunidad universitaria, que pueda afectar, verse afectada, o percibirse afectada por una decisión o actividad, la cual puede ser interna o externa a la operación de la universidad”.

El Sistema de Gestión Universitario Antisoborno, propenderá no solo por satisfacer las necesidades de la organización y sus intereses, sino también las de sus partes interesadas y sus intereses, teniendo en cuenta que estos intereses deben estar orientados a la prevención del soborno, a la lucha contra la corrupción y a consolidar una organización social del conocimiento transparente, dentro de la legalidad y la integridad.

La revisión y actualización de la matriz de partes interesadas sus necesidades y expectativas en el contexto universitario, estará sujeta al calendario estipulado por el sistema de gestión de la calidad, atendiendo que los factores y fenómenos concernientes al soborno son dinámicos y cambian de manera continua casi sin ser percibidos.

#### **4.3. Alcance del Sistema de Gestión Universitario Antisoborno**

El presente manual es de aplicación y cumplimiento obligatorio para los funcionarios, contratistas, comunidad académica socios de negocios y demás partes interesadas de las sedes, seccionales extensiones y dependencias de la Universidad de Cundinamarca, aplicado a los procedimientos del Modelo de Operación Digital que asegura la estandarización y uniformidad para el desarrollo de los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de seguimiento y evaluación institucional; el documento es aplicable solo para la gestión Antisoborno, que permita gestionar la apropiación del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) de la Universidad de Cundinamarca, asegurando la calidad educativa como referente en la producción y gestión del conocimiento, producción intelectual e investigación científica, haciendo énfasis en la calidad de sus procesos en el marco de la legalidad, integridad y la transparencia, con el fin de lograr que los programas académicos de pregrado y

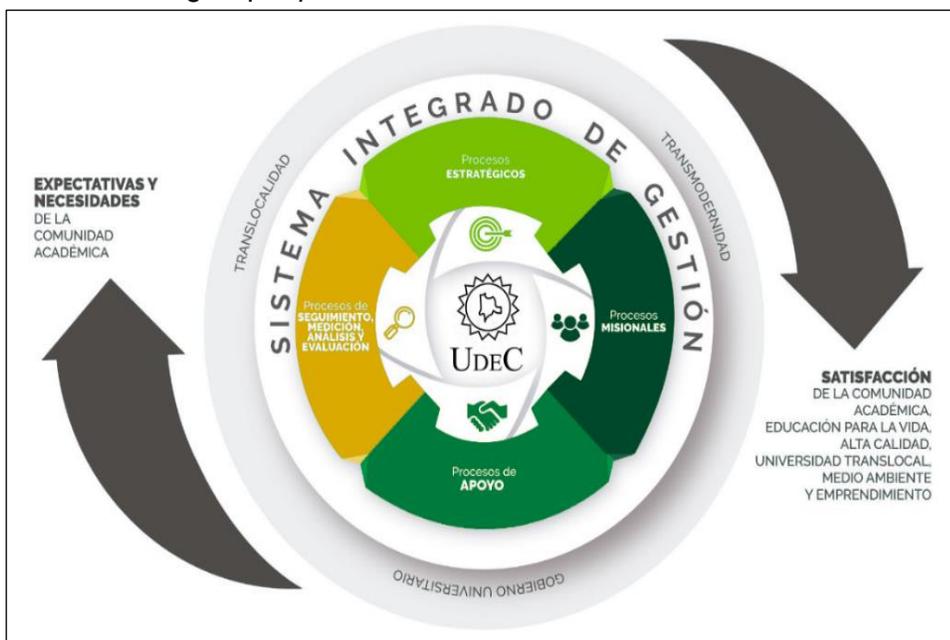
	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 14 de 36</b>

posgrado correspondan a los propósitos de formación y respondan a las necesidades específicas del contexto geográfico, a los cambios del tejido social y al surgimiento de nuevos estilos de gobernanza universitaria a nivel nacional e internacional y de acuerdo a la normatividad legal vigente.

#### 4.4. Sistema de Gestión Universitario Antisoborno

La UCundinamarca ha establecido e implementado el SGUAS acorde a la Norma Técnica ISO 37001:2017 “Sistema de Gestión Antisoborno. Requisitos con orientación para su uso” y está comprometida para el mantenimiento y mejora continua de sus procesos y sus interacciones. De acuerdo con el alcance y misión de la Universidad, se presenta a continuación el diagrama de interacción de procesos establecido como el Modelo de Operación Digital adoptado por la Resolución 026 de 2020:

Figura 2: Modelo digital por procesos Universidad de Cundinamarca



**Fuente:** Modelo de Operación Digital <https://www.ucundinamarca.edu.co/sgc/>

Cabe precisar que los procesos que se encuentran comprendidos en el alcance del Sistema de Gestión de Antisoborno se encuentran inmersos en los procesos señalados en el grafico anterior, y en cada uno de estos se logró la identificación de los procedimientos que desencadenan en actividades, las mismas que fueron

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 15 de 36</b>

evaluadas para determinar la susceptibilidad a la materialización de los riesgos de soborno que se puedan presentar.

#### **4.5. Evaluación de riesgos de soborno**

La UDEC realiza la identificación, análisis y evaluación de riesgos de soborno de acuerdo con la metodología establecida en el procedimiento ESGP05 – Gestión del Riesgo y las Oportunidades. Los dueños de los procesos involucrados dentro del alcance del SGUAS gestionan los riesgos positivos y negativos, de acuerdo con la naturaleza de sus procesos y sus requisitos asociados, para tal fin se formula la matriz de riesgos de soborno que hace parte del presente manual y se encuentra como **Anexo 3**.

Dentro de la evaluación es necesario tener en cuenta que para la ISO 37001 es importante determinar que riesgos son los más relevantes para la organización, teniendo como principal objetivo evaluar y priorizar los diferentes riesgos que permitan prevenir prácticas de soborno. Teniendo como fundamento la norma técnica ISO 37001 la evaluación de los riesgos de soborno en el contexto universitario responderá a los siguientes pasos:

- Identificar los riesgos de soborno, que la organización puede razonablemente prever en base a los factores resultantes de la definición del contexto interno y externo.
- Analizar, evaluar y priorizar los riesgos de soborno identificados.
- Evaluar la idoneidad y eficacia de los controles implementados en la organización para mitigar o eliminar los riesgos de soborno evaluados.

Para realizar las anteriores acciones, es necesario determinar las actividades que se desarrollan en los procesos y de esta manera establecer el nivel de riesgo que se presenta en cada una de ellas, como se verá reflejado en la matriz de riesgos de soborno **Anexo 3**. Teniendo en cuenta el sistema de aseguramiento de la calidad y el contexto de la organización se tendrá en cuenta para la evaluación del riesgo de soborno el método FMEA (Análisis de métodos de fallas de efectos) con el cual se realizará, la identificación de causas y efectos. Al igual que los preceptos enmarcados en la norma técnica ISO 31000 como guía integral para la gestión del riesgo.

Es de recordar que el proceso de evaluación del riesgo de soborno es el estudio detallado y multidisciplinario, que desarrolla controles eficaces, necesarios para evitar el soborno en la organización. Por otro lado, cabe resaltar que de acuerdo con ISO 37001, la evaluación del riesgo de soborno debe hacerse de forma crítica y sobre una base bien establecida. En caso de cambios significativos en los procesos, hay

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 16 de 36</b>

que reevaluar y mantener información documentada sobre los mismos, los nuevos riesgos y controles implementados (ISO 37001).

En la valoración y gestión de la matriz de riesgos de soborno debe considerarse las herramientas de medición en cuanto a la severidad del riesgo. Validando para ello el nivel del riesgo dentro de una matriz vista como una herramienta de control y gestión y dentro de estos, crear un plan de contingencia, que permita determinar la efectividad de la gestión universitaria. Por lo anterior, la matriz de riesgos de soborno será el plan de acción y contingencia del sistema, con el que se pretende generar acciones y controles a través de la identificación y tratamiento de los riesgos (Palma, 2011).

De tal manera, que luego de haber identificado las actividades principales y los riesgos a los cuales están expuestas. Bien sea como expresa Palma (2011) categorías principales definidas en las siguientes fuentes de riesgo: personas, procesos internos, tecnologías de la información y eventos externos. Dentro de la interacción de estas fuentes de riesgo se debe determinar la probabilidad de ocurrencia del riesgo de soborno y el impacto que ocasionaría de materializarse el riesgo al interior de la organización.

En cuanto a la probabilidad: se debe determinar cómo expresa Gutteling (2015) la frecuencia de probabilidad de ocurrencia del riesgo la cual se podrá validar en la siguiente tabla:

Tabla 3. Frecuencia o probabilidad de ocurrencia

<b>Frecuencia</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Frecuencia</b>
Muy Alta	5	Suele ocurrir en varias circunstancias
Alta	4	Puede ocurrir una vez
Moderada	3	Ocurre algunas veces
Baja	2	Puede que ocurra alguna vez
Muy Baja	1	Muy rara vez sucede

En cuanto al impacto: estos pueden ser negativos o positivos y estar inmersos ambos. De esta manera se pueden definir los impactos positivos como oportunidades y los impactos negativos como riesgos y estos riesgos generarán un impacto en los clientes, proveedores, procesos y otras partes involucradas dentro y fuera de la operación de la organización. De tal manera que se da una ponderación según el nivel de impacto y la repercusión que tendrá.

Tabla 4. Parámetros de Impacto

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 17 de 36</b>

Impacto	Puntuación	Repercusión
Alto	5	Afecta a muchos usuarios.
Mayor	4	Suspensión prolongada del servicio.
Moderado	3	Repercusión sobre los usuarios significativa.
Bajo	2	Probabilidad e suspensión del servicio, pero impacto insignificante sobre los usuarios.
Muy bajo	1	No impacta.

Para identificar la severidad o el nivel de riesgo es necesario establecer un producto entre probabilidad con el impacto. Que permita la priorización de los riesgos, lo que será el resultado de vincular nuestros riesgos su análisis de probabilidad impacto a la matriz mapa de calor que va desde riesgos muy altos (color rojo) hasta el nivel bajo (color verde, baja severidad) como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 5. Matriz mapa de calor

Frecuencia	Muy alta	5	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto
	Alta	4	Moderado	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto
	Moderada	3	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto	Muy alto
	Baja	2	Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
	Muy baja	1	Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Alto
			1	2	3	4	5
			Insipiente	Bajo	Moderado	Alto	Catastrófico
					Impacto		

Al calificar los riesgos, la organización debe tomar una decisión en cuanto a disminuir la probabilidad de ocurrencia y su impacto, aceptar el riesgo, transferir el riesgo o evitar el riesgo. Para ello debe establecer compromisos y asignar responsabilidades claras desde la alta dirección.

## 5. LIDERAZGO

### 5.1. Liderazgo y Compromiso de la Dirección

La Rectoría y la dirección en su rol órganos de gobierno demuestran su compromiso:

- Asegurándose que el SGUAS, incluyendo lineamientos antisoborno y los objetivos se establezcan, implementen, mantengan y revisen, de modo que aborde adecuadamente los riesgos de soborno.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 18 de 36</b>

- Aprobando los lineamientos universitarios antisoborno del SGUAS.
- Asegurándose de la integración de los requisitos del SGUAS en los procesos.
- Asignando, distribuyendo y desplegando los recursos adecuados y apropiados para el eficaz funcionamiento del SGUAS.
- Comunicando interna y externamente lo relacionado con los lineamientos universitarias Antisoborno.
- Comunicando internamente la importancia de la gestión eficaz Antisoborno y la conformidad con los requisitos del SGUAS.
- Asegurando que el SGUAS esté diseñado adecuadamente para lograr sus objetivos.
- Dirigiendo y apoyando al personal para contribuir a la eficacia del SGAS.
- Promoviendo una cultura Antisoborno apropiada.
- Promoviendo la mejora continua del SGAS.
- Apoyando a otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo en la prevención y detección del soborno.
- Fomentando el uso de canales de denuncias para reportar la sospecha de soborno, asegurando la confidencialidad del denunciante y la investigación de lo reportado.
- Asegurando la protección a los servidores hacia sufrir represalias, discriminación o medidas disciplinarias o por informar hechos de buena fe o sobre la base de una creencia razonable de violación o sospecha de violación a la Política del Sistema de Gestión Antisoborno de la UDEC, o negarse a participar en actos de soborno.
- Recibiendo y revisando a intervalos planificados, la información sobre el contenido y funcionamiento del SGAS.
- Ejerciendo una supervisión sobre la implementación del SGAS por el Responsable del SGAS y su eficacia.

## **5.2. Lineamientos del Sistema de Gestión Universitario Antisoborno**

Los lineamientos del SGUAS se adopta por medio de sesión conjunta de la Comisión de Desempeño siendo la garante de la implementación del modelo MIPG y de la estrategia de transparencia universitaria y, el Comité SAC el cual es el responsable del aseguramiento de la calidad universitaria y determinan entre otros aspectos el compromiso desde la Alta Dirección y los Órganos de Gobierno así:

La Universidad de Cundinamarca está comprometida con generar lineamientos de cero tolerancias frente al soborno en cualquiera de sus modalidades, que promueva una cultura de lucha contra el soborno y que permita conducir su misión y operación con altos estándares éticos, en cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 19 de 36</b>

Por lo tanto, los servidores públicos, contratistas, comunidad educativa, proveedores y socios de negocio de la Universidad de Cundinamarca se comprometen a:

- Conocer, cumplir y hacer cumplir la legislación colombiana antisoborno.
- Evitar siempre cualquier conducta que pueda afectar el desarrollo transparente y eficiente de sus funciones o el cumplimiento de las obligaciones a su cargo.
- Cumplir con los lineamientos, códigos, procedimientos y acuerdos institucionales relacionados con la prevención de prácticas antisoborno.
- Reportar de buena fe o sobre la base de una creencia razonable en confianza y sin temor a represalias, cualquier acto que pueda representar una práctica de soborno.
- Actuar en el marco de la ética Institucional, descrita en el del código de integridad, código autonómico, Manual de Buen Gobierno y Estilo de Dirección de la UDEC.
- Apoyar las iniciativas de la entidad relacionadas con la no tolerancia y lucha contra cualquier práctica de soborno

Adicionalmente, la Alta Dirección de la Universidad de Cundinamarca, se compromete a:

- Divulgar, socializar y publicar los lineamientos Antisoborno, de tal forma que todos los servidores públicos y contratistas de la Institución Educativa la conozcan.
- Fomentar mecanismos y/o instrumentos al interior de la UCundinamarca para la prevención de prácticas de sobornos, fraude o corrupción por parte de los servidores públicos, contratistas y otras partes interesadas.
- Facilitar a los servidores públicos, contratistas y/o partes interesadas reportar al personal designado por la organización, las conductas o hechos que puedan llegar a configurar prácticas de soborno, corrupción o fraude con fundamento en la buena fe o en una sospecha razonable.
- Garantizar la confidencialidad de los datos de quien reporte hechos de corrupción.
- Proteger la identidad de los informantes y de las personas que participan en la denuncia.
- Recibir y dar traslado oportuno de las denuncias.
- Proteger a los servidores públicos, contratistas y/o grupos de interés, ante cualquier represalia, como consecuencia de denuncias por prácticas que constituyan soborno.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 20 de 36</b>

- Promover acciones encaminadas a la formación, inducción de servidores públicos y de los contratistas en la aplicación de la política Antisoborno y la integridad institucional.

Además de establecer como conductas indebidas las siguientes:

- Demoras injustificadas en la firma de un documento y/o acto administrativo.
- Agilización injustificada de un trámite o pago interno.
- Modificación de una base de datos.
- Entrega de información confidencial.
- Modificar actos administrativos en beneficio de un particular.
- Facilitar la adjudicación de un contrato a un particular.
- Desembolsos fuera sin cumplimiento de requisitos exigidos.
- Viabilización de proyectos sin el lleno de los requisitos.
- Direccionar las condiciones de contratación.
- Pérdida injustificada de expedientes o pérdida de documentos dentro de un expediente.
- Recibir documentos a la mano y cambiarlos dentro un expediente.

Sumado a lo anterior la alta dirección tendrá las siguientes funciones:

Tabla 2: Funciones de la Alta Dirección y del Área Gestora de Riesgos

<b>Comisión de Desempeño Comité-SAC</b>	<b>Área de Riesgos</b>
Aprobación estructura de riesgos	Montar la estructura de riesgos de acuerdo con el contexto universitario
Aprobación mecanismos para administrar riesgos	Evaluar los límites para enfrentar los riesgos
Aprobar los límites de exposición de riesgos	Velar porque los lineamientos de cubrimiento de riesgos se cubran.
Velar por la actualización de la estructura de los riesgos	Hacer seguimiento a la estructura de riesgos.
Velar por la implementación de una cultura de riesgo	Informar a la alta dirección los límites que se tienen en riesgos.
Establecer programas de capacitación en cuanto a la gestión y valoración de riesgos	

Fuente: elaboración propia a partir de Deloitte (2017)

### 5.3. Roles, Responsabilidad y Autoridad en la Organización

La Universidad de Cundinamarca en aras de articular detalladamente los actores del Sistema de Gestión Universitario Antisoborno además teniendo en cuenta el alcance

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 21 de 36</b>

dado, adopta por medio de Comisión conjunta de la Comisión de Desempeño Institucional y el Comité SAC los roles y responsabilidades de la siguiente manera:

**Roles, Responsabilidades y Definiciones de competencia de los funcionarios directivos**, en el marco del Sistema de Gestión Antisoborno:

### 5.3.1. Roles y Responsabilidades:

- Facilitar la formación, inducción o información de los colaboradores de la UDEC, relacionada con las actividades de la gestión institucional que fomenten la aplicación y entendimiento del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Facilitar la información a los Socios de Negocios, relacionada con las actividades de la gestión institucional que fomenten la aplicación y entendimiento del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Fomentar a las personas el reporte, sobre la presunción de buena fe o con base en una creencia razonable, de la intención y/o el soborno real, para ser denunciada al Oficial de Cumplimiento Antisoborno.
- Apoyar al Oficial del Cumplimiento Antisoborno, en la protección de las personas que brinden información, y protección de cualquier represalia, en la medida que aquellas hubiesen reportado información de buena fe o sobre la base de una sospecha razonable, una preocupación por intento, real o supuesto, de soborno o violaciones de la Política Antisoborno.
- Reconocer la independencia y autoridad del Oficial de Cumplimiento Antisoborno en su rol de asegurar la implementación efectiva y operación continua del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Apoyar la participación en actividades de formación y sensibilización para fomentar la apropiación del Sistema de Gestión Antisoborno (ISO 37001).
- Apoyar la participación en actividades que fomenten un comportamiento ético, íntegro y el cumplimiento de las disposiciones legales en el cumplimiento de sus funciones.

#### 5.3.1.1 Definición de competencias

Además de las competencias y requisitos mínimos exigidos en el Manual de Funciones de la Entidad, deberá:

- Aprobar el reto de integridad y Antisoborno diseñado por la Entidad, con la periodicidad que se establezca.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 22 de 36</b>

- Asistir a las capacitaciones y/o sensibilizaciones programadas por la Entidad que traten del Sistema de Gestión Antisoborno (ISO37001), de acuerdo con los recursos asignados.

**Roles, Responsabilidades y Definiciones de competencia de los servidores públicos no directivos y contratistas de prestación de servicios**, en el marco del Sistema de Gestión Antisoborno:

### **Roles y Responsabilidades**

- Cumplir con la legislación Antisoborno aplicable, incluyendo los documentos internos de la UDEC, que hacen referencia a la prevención del soborno.
- Cumplir con los lineamientos, códigos, procedimientos y acuerdos institucionales relacionados con Cero Tolerancia a cualquier práctica de soborno en la gestión institucional.
- Reportar cualquier situación que pueda representar una práctica de soborno en la gestión institucional, sin incurrir en denuncia temeraria.
- Reconocer la independencia y autoridad del Oficial de Cumplimiento Antisoborno en su rol de asegurar la implementación efectiva y operación continua del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Actuar en el marco de la ética institucional y legal, basada en una cultura de integridad, transparencia, honestidad y cumplimiento.
- Apoyar las iniciativas de la UDEC relacionadas con la prohibición de cualquier práctica de soborno.

### **Definición de competencias**

Además de las competencias y requisitos mínimos exigidos en el Manual de Funciones de la Entidad, deberá:

- Aprobar el reto de integridad y Antisoborno diseñado por la Entidad, con la periodicidad que se establezca.
- Participar en actividades que fomenten la Cero Tolerancia al Soborno en la UDEC.
- Participar en actividades que fomenten un comportamiento ético, íntegro y el cumplimiento de las disposiciones legales en el cumplimiento de sus funciones y/u obligaciones.
- Asistir a las capacitaciones y/o sensibilizaciones programadas por la Entidad que traten del Sistema de Gestión Antisoborno (ISO37001), de acuerdo con los recursos asignados.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 23 de 36</b>

### 5.3.2. Función de Cumplimiento

**Roles, Responsabilidades y Definiciones de competencia del Oficial de Cumplimiento Antisoborno**, dado el tamaño y la naturaleza de la Universidad de Cundinamarca será asignada La Función de Cumplimiento a la Dirección de Planeación Institucional donde se definirá el oficial del cumplimiento con las competencias necesarias para la implementación del sistema SGUAS y desde allí se inspeccionará el diseño e implementación del Sistema de Gestión Antisoborno, por cuanto esta dependencia ostenta la competencia, el estatus, la autoridad e independencia adecuada para ejercer esta función, teniendo en cuenta además el acceso directo que se tiene con la Alta Dirección y al Máximo Órgano de Gobierno dicha función tendrá los siguientes roles y responsabilidades, así:

#### **Roles y Responsabilidades**

- Supervisar el diseño e implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión Antisoborno de la UDEC.
- Proporcionar asesoramiento y orientación al personal estudiantil, administrativo y demás relacionado con la UDEC sobre el Sistema de Gestión Antisoborno y cualquier asunto relacionado con la prevención del soborno.
- Asegurar que el Sistema de Gestión Antisoborno cumpla los requisitos de la norma ISO 37001.
- Informar sobre el desempeño del Sistema de Gestión Antisoborno a la Alta dirección.
- Mantener acceso directo y rápido con la Dirección de Planeación Institucional en el caso de que cualquier incidente o inquietud que tenga que ser elevada en relación con el soborno o para el desarrollo efectivo y/o eficiente del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Informar sobre el desempeño del Sistema de Gestión Antisoborno, o sobre cualquier requerimiento, al Consejo Superior, cuando lo estime pertinente o sea solicitado. Mínimo una vez al año debe rendir un reporte del estado del Sistema en todos sus aspectos.
- Guardar absoluta confidencialidad sobre la información y datos a los que acceda y/o conozca en ocasión a su responsabilidad de Oficial de Cumplimiento Antisoborno. Solo podrá suministrar información para el cumplimiento propio del Sistema de Gestión Antisoborno, en atención a las denuncias y/o reportes que reciba, cuando se requiera para trasladar o dar respuesta a autoridades competentes.
- Apoyar la participación en actividades de formación y sensibilización para fomentar la apropiación del Sistema de Gestión Antisoborno (ISO 37001).

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 24 de 36</b>

- Fomentar actividades que fomenten un comportamiento ético, íntegro y el cumplimiento de las disposiciones legales en el cumplimiento de sus funciones.

### **Definición de competencias**

Además de las competencias y requisitos mínimos exigidos en el Manual de Funciones de la Entidad, deberá:

- Aprobar el curso de formación básica en la Norma Técnica ISO 37001:2017, el cual deberá ser proporcionado por la Entidad después de la vinculación al cargo.
- Aprobar el reto de integridad y Antisoborno diseñado por la Entidad con la periodicidad que se establezca.

#### **5.3.3. Delegación de la toma de decisiones**

Cuando sea apropiado la Alta Dirección delega responsabilidades de toma de decisiones, en el marco del SGAS, a las Direcciones y líderes de proceso atendiendo lo aprobado en sesión conjunta del Comité SAC y la Comisión de Desempeño Institucional como garantes de la calidad universitaria y la transparencia organizacional, para que de este modo puedan ejercer sus obligaciones de manera imparcial, basadas en evidencias y en razones de la gestión pública, evitando así posibles conflictos de intereses. Cada líder de área, proceso o dirección debe garantizar que la toma de decisiones, respecto a los riesgos de soborno, este libre de conflictos y corresponda al nivel de autoridad conferido en el estatuto orgánico de la Universidad.

## **6. PLANIFICACIÓN**

### **6.1. Acciones para abordar riesgos y oportunidades**

El presente Sistema de Gestión Universitario Antisoborno se planifica considerando las cuestiones referidas en el apartado 4.1 de la Norma ISO 37001/2017 y para determinar los riesgos identificados se tiene en cuenta lo descrito en el apartado 4.5 de la misma. Además, con base en la matriz de riesgos la cual contiene los controles y la evaluación de estos para la valoración y determinación de las oportunidades de mejorar para enfrentar con el fin de:

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 25 de 36</b>

- Asegurar razonablemente que el Sistema de Gestión Antisoborno puede lograr sus objetivos;
- Prevenir o reducir efectos no deseados relacionados con la política y objetivos del Sistema de Gestión Antisoborno;
- Hacer seguimiento de la eficacia de este y lograr la mejora continua;

Como ha quedado anteriormente descrito, en la Universidad de Cundinamarca el equipo responsable del Sistema de Gestión Universitario Antisoborno, junto con las áreas funcionales de la Institución identifican los riesgos de soborno inherentes a su operación. Una vez identificados y valorados dichos riesgos, la UDEC planifica:

- Las acciones para abordar los riesgos de soborno y las oportunidades de mejora: Las acciones son una actividad incluida en las actividades de los procedimientos y serán llamados controles requiriendo para ello establecer la responsabilidad el indicador de cumplimiento y el tiempo (si es el caso) para llevar a cabo la actividad, se requerirá entonces la actualización de algunos procedimientos para la inclusión de controles que ataquen directamente la gestión antisoborno del SGAS.

Además, esta información está disponible y será dispuesta para los ejercicios periódicos de Auditoría Interna, con lo que se asegura la mejora continua.

De otro lado la manera de:

- Integrar e implementar las acciones en los procesos del SGAS: toda vez que estas acciones son reportadas al Órgano de Gobierno y a la Alta dirección y así se asegura su integración al Sistema de Gestión Antisoborno.
- Evaluar la eficacia de estas acciones: El Sistema de Gestión Universitario incluye un ejercicio de Auditoría Interna anual. Además de eso, es posible evaluar la eficacia de las acciones a través del Oficial de Cumplimiento quien velará por la idoneidad y eficacia de los controles de la UDEC para mitigar los riesgos de soborno, a través de este rol se identifican las deficiencias y se consolidan los procesos si hay lugar a ello.

## 6.2. Objetivos Antisoborno y planificación para lograrlos

Se han establecido los objetivos para el SGUAS los cuales se encuentran en el **Anexo 04**, conjuntamente se formulan indicadores de cumplimiento para el logro efectivos de los objetivos descritos a continuación:

Es importante identificar el contexto universitario de los objetivos tanto General y Específicos, (descritos al inicio del documento) a un objetivo institucional en la lucha contra el soborno, el cual sea controlado a través de indicadores de los procesos que

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b> <b>PAGINA: 26 de 36</b>

forman parte de la función de cumplimiento y el cual se encuentra alineado al objetivo estratégico institucional y se realizará su monitoreo y seguimiento periódico.

El objetivo del sistema de gestión universitaria antisoborno será “Establecer estándares globales y translocales morales y éticos en el marco de transparencia universitaria que permitan prohibir, prevenir, detectar y sancionar todo tipo de acto de soborno, garantizando con ello, la calidad universitaria bajo la legalidad e integridad”.

Para garantizar el cumplimiento de este objetivo, a continuación, se detallan los indicadores que permitirán la medición y seguimiento, su periodicidad y responsable directo que se podrán validar en el **Anexo 4**:

- Indicador de medición del grado de apropiación de la cultura de prevención del soborno.
- Indicador de resultados de reporte de denuncias por posibles actos de soborno y posibles represarías que se hayan presentado en contra de los denunciantes.
- Indicador de resultados de las medidas de tipo administrativo, disciplinaria, fiscal y penal a que haya lugar, ante la presunta comisión de conductas relacionadas con soborno de los empleados.
- Indicador de cumplimiento de la operación de riesgo operativo de seguridad de la información y gestión de soborno.
- Indicador del promedio del nivel de conocimiento por capacitaciones impartidas relacionadas a la gestión universitaria antisoborno.
- Indicador del porcentaje de hallazgos y observaciones atendidas para tratar los riesgos y oportunidades de mejora.

## **7. APOYO**

### **7.1. Recursos**

La organización dentro de su destinación presupuestal y priorización de actividades en pro de alcanzar las metas del plan de desarrollo proporciona los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión universitaria antisoborno. Estos recursos son aprobados por la alta dirección y por los órganos de gobierno en el presupuesto de gastos e inversión de la universidad.

### **7.2. Competencias**

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 27 de 36</b>

### **7.2.1. Generalidades**

La Dirección de Talento Humano en articulación con los procesos y áreas y unidades regionales, determinan las competencias necesarias de las personas que realizan su trabajo que genere acciones antisoborno. Valida factores como educación, formación o experiencia en temas d gestión antisoborno. Toma decisiones en cuanto a la capacitación y formación del personal que maneja temas de soborno y de los funcionarios en general. Fundamentadas en normatividad interna y en las proyecciones y contemplado en el plan institucional de capacitaciones previa necesidad de los procesos inmersos en el plan estratégico de talento humano.

### **7.2.2. Proceso de contratación**

La Universidad de Cundinamarca en el marco de la transparencia maneja autonomía en temas contractuales y tiene estipulada su estrategia de contratación que le permite el reclutamiento y selección de personal. De tal manera que el proceso de contratación inicia con la selección del personal administrativo y la administración de información para la vinculación, la contratación, la evaluación del talento humano académico, así como la inducción, reinducción, contratación, evaluación, capacitación, bienestar social laboral del personal administrativo y continua con la seguridad y salud en el trabajo y actividades de nómina de los servidores y funcionarios de la Universidad de Cundinamarca. Termina con la desvinculación del Talento Humano.

### **7.3. Toma de Conciencia y formación**

En este aspecto los servidores de la UCundinamarca toman conciencia desde la adopción del Código Autonómico, la adopción de valores institucionales en los cuales se encuentran inmersos valores de empresa familiarmente responsable - efr que consolidan la responsabilidad social de la organización. Además, la universidad facilita la toma de conciencia con los lineamientos de la gestión estratégica del talento humano y adoptando las cuestiones definidas en el numeral 7.3 de la ISO 37001 las cuales son:

- a) Los lineamientos antisoborno, los procedimientos y el sistema de gestión antisoborno de la Institución y su deber de cumplir con ellos.
- b) El riesgo de soborno y el daño que puede resultar del soborno para ellos y para la Institución.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 28 de 36</b>

- c) Las circunstancias en las que el soborno puede ocurrir en relación con sus funciones, y cómo reconocer estas circunstancias.
- d) Cómo reconocer y responder a las solicitudes u ofertas de soborno.
- e) Cómo pueden ayudar a prevenir y evitar el soborno y reconocer indicadores de riesgo de soborno.
- f) Su contribución a la eficacia del sistema de gestión antisoborno, incluidos los beneficios de una mejora del desempeño antisoborno y de reportar cualquier sospecha de soborno.
- g) Las implicaciones y potenciales consecuencias del incumplimiento de los requisitos del sistema de gestión antisoborno.
- h) Cómo y a quién deben informar de cualquier inquietud.
- i) Información sobre la formación y los recursos disponibles.

#### **7.4. Comunicación**

Dentro de la estrategia de comunicación e información adoptadas por la organización dentro del PETI, la UCundinamarca determinará comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión antisoborno así como inmerso en el plan de comunicaciones de la organización para cada vigencia. Los contenidos e insumos serán suministrados por el sistema de gestión universitario antisoborno. Atendiendo los preceptos de la norma ISO 37001 se debe tener en cuenta: a) qué comunicar; cuándo comunicar; a quién comunicar; cómo comunicar; quién comunica y en qué idioma se comunica garantizando la accesibilidad de los usuarios y clientes estratégicos de la organización.

De otro lado, los lineamientos de gestión antisoborno de la UCundinamarca se deben poner a disposición de todos los funcionarios administrativos y docentes de la organización, así como de socios de negocios, se debe comunicar directamente al personal o socios de negocios en los que se presupone un riesgo bajo de soborno. Y se debe publicar por canales de la Universidad apropiados.

#### **7.5. Información Documentada**

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b> <b>PAGINA: 29 de 36</b>

Respondiendo al sistema de aseguramiento de la calidad universitaria, a la gestión archivística, los documentos estratégicos y demás documentos que alimenten el sistema de gestión universitario antisoborno estarán documentados siguiendo los parámetros de calidad establecidos en la organización y a lineados al modelo educativo digital transmoderno y la operación digital por procesos. Su actualización será periódica y responderá a la dinámica cambiante de los riesgos de soborno y a la dinámica cambiante del contexto universitario y responderá a la gestión del cambio estandarizada y establecida en la UCundinamarca.

El control de la información estará dado por la política de gestión documental y dará inicio desde el procedimiento ADOP01 producción de documentos hasta la generación y control de cambios ADOP08 gestión del cambio. Al igual que la gestión de las tablas de retención documental y todos los procedimientos de la política archivística de la organización.

## **8. OPERACIONES**

### **8.1. Planificación y control de las Operaciones**

La UCundinamarca dentro de su planificación estratégica y naturaleza planifica, implementa, revisa y controla los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión antisoborno bajo la norma ISO 37001 y para implementar las acciones que permitan abordar los riesgos de soborno, mediante el establecimiento de criterios para los procesos, la implementación de control de los procesos de acuerdo con los criterios y manteniendo la información documentada y bajo estándares de calidad universitaria.

### **8.2. Debida diligencia**

La Institución ha evaluado la naturaleza y el alcance del riesgo de soborno en relación con acuerdos comerciales educativos, transacciones, proyectos, actividades, socios de negocio y el personal a través del MP-087 Manual del sistema de gestión universitario antisoborno; y, los lineamientos de gestión antisoborno; un abecé que permita contextualizar a la comunidad universitaria en que es el soborno. Esta evaluación ha incluido la debida diligencia necesaria para obtener información suficiente para evaluar el riesgo de soborno, la cual se encuentra detallada en la Matriz de riesgos de soborno, en los controles establecidos al riesgo inherente.

La UCundinamarca ha establecido las actividades y procedimientos de debida diligencia en lo que se refiere a clientes, clientes que pertenecen al sector público,

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 30 de 36</b>

servidores, , agentes económicos, proveedores, cada unidad administrativa mantiene documentado en sus manuales, instructivos, guías, etc., la debida diligencia necesaria para las operaciones que ejecuta en cumplimiento a sus atribuciones y responsabilidades definidas en el Estatuto Orgánico de Gestión digital por Procesos de la UCundinamarca.

### **8.3. Controles financieros**

La Universidad de Cundinamarca cuenta con la Gestión Financiera y de Presupuesto; a cargo de la Dirección Financiera la cual, a través de la Gestión de Pagos, ha implementado controles financieros que permiten reducir el riesgo de soborno, mediante: a) La separación de funciones, de tal manera que la misma persona no puede iniciar y aprobar un pago. b) El requerimiento de que la documentación adecuada se adjunte a las aprobaciones de pago. c) La aplicación de auditorías independientes, entre otros. Esta información se encuentra registrada en los manuales de procesos y procedimientos de la Gestión Financiera y de Presupuesto y demás documentos normativos de las unidades administrativas que forman parte de esta gestión.

### **8.4. Controles no financieros**

La Institución cuenta con controles no financieros que permiten reducir el riesgo de soborno, dentro de los cuales se tiene a los siguientes: a) En el caso de proveedores contratados, se aplica las directrices, lineamientos y actividades detalladas en los siguientes documentos: ESG-SST-M011 Manual de contratistas y proveedores, procedimiento ABSP01 Adquisición de Bienes Servicios u Obras contratación directa. Todas las unidades regionales tienen manuales de procesos y procedimientos, en los cuales se establece los diferentes niveles de aprobación de una determinada actividad; así como también, instructivos, manuales de operación, manuales de procedimientos y formatos.

### **8.5. Implementación de los controles Antisoborno por organizaciones controladas y por socios de negocios y compromisos de soborno**

Los socios de negocios de la UCundinamarca no son controlados por la Institución; sin embargo, deben estar registrados en el banco de proveedores habilitado en la página institucional, así como responder al ESG-SST-M011 Manual de contratistas y proveedores; ESG-SSI-F005 Autorización para el tratamiento de datos personales de proveedores persona natural; ESG-SSI-F020 acuerdo de confidencialidad para proveedores y terceros; MBUF100 Visita de proveedores; ABSF049 Reevaluación de proveedores de bienes; y ABSF084 Reevaluación de proveedores de servicios en la

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 31 de 36</b>

evaluación del riesgo de soborno F-DNRO-014 Matriz de riesgos de soborno, se ha realizado el análisis de cada proceso considerando los controles existentes en cuanto a las actividades y transacciones que se realizan con cada socio de negocios, a fin de mitigar el riesgo de soborno aplicando la debida diligencia.

### **8.6. Compromisos Universitarios Antisoborno**

La organización implementa la Declaración de conocimiento y compromiso de cumplimiento de la política antisoborno de la UCundinamarca para socios de negocio, a fin de que éstos se comprometan a prevenir el soborno y a cumplir con lo establecido en los lineamientos antisoborno. En este compromiso estará establecido que:

- Los socios de negocios se comprometen a prevenir el soborno, por o en nombre de, o en beneficio del socio de negocio en relación con la transacción, proyecto, actividad o relación correspondiente.
- De otro lado, la organización será capaz de poner fin a la relación con un socio de negocios en el caso de presentarse soborno por parte de, o en nombre de, o en beneficio del socio de negocios en relación con la transacción, proyecto, actividad o relación correspondiente.

### **8.7. Regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares**

La Institución previene la oferta, el suministro o la aceptación de regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares, a través de las permanencias establecidas para el desplazamiento de los servidores y que con esta se controla las comisiones de los funcionarios a nivel nacional.

Por otro lado, teniendo en cuenta que en ninguna de la normatividad anteriormente citada no está incluido ningún lineamiento, procedimiento o limitación específica aplicable a la entrega de regalos, cortesías o atenciones. Pero al incluir disposiciones generales que prohíben el dar, ofrecer o recibir cualquier pago, promesa o regalo. Se toman acciones en la organización con el objetivo no de prohibir la entrega de regalos o beneficios pues es una constante que se pretenda fortalecer las relaciones con nuestros socios de negocios y dentro de la flexibilidad que se le otorga a las entidades públicas y atendiendo los compromisos adquiridos en la implementación del sistema de gestión universitario antisoborno, se establecerá mediante unos lineamientos específicos de regalos y atenciones, topes específicos de valor y frecuencias, que visibilicen la autogestión, el autocontrol y la auto regulación universitaria enmarcada en el modelo MEDIT.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 32 de 36</b>

De tal manera, que frente a este ítem, es necesario expresar que son admitidos bajo los debidos controles los regalos y/o atenciones o invitaciones a servidores públicos que no tengan el propósito de obtener ningún beneficio, favor o ventaja en un asunto específico, y que no se deriven de ninguna solicitud del funcionario público, no deberán considerarse sobornos y son admisibles, siempre que los mismos estén dentro de los estándares razonables, considerando la naturaleza del regalo y el funcionario público. En este sentido, es aconsejable mantener los regalos de valor modesto, de alcance razonable y su entrega debe ser visible como un compromiso para expresar transparencia y, en cualquier caso, revisar el contexto de la organización para tomar la mejor decisión en este sentido.

### **8.8. Gestión de controles Antisoborno insuficientes**

En la Matriz de riesgos de soborno se ha realizado la evaluación del riesgo de soborno inherente y residual. Para el riesgo de soborno residual alto y medio, se ha propuesto la implementación de controles a fin de gestionar el riesgo de soborno, acorde a la gestión y valoración del riesgo. Se han realizado varias sesiones de validación de la matriz de riesgos de soborno con los líderes de proceso, con el objetivo de determinar y concluir que los controles antisoborno son adecuados.

### **8.9. Planteamiento de inquietudes, investigación y abordar del soborno**

La UCundinamarca en su estrategia de transparencia habilita canales de participación y acceso a su comunidad universitaria entre ellos, el botón de denuncias por posibles actos de soborno en la organización garantizando la privacidad de la información y la protección de la integridad del denunciante. Al igual, responde a los parámetros establecidos en el literal 8.9. de la ISO 37001 en cuanto a:

- a) Fomentar y facilitar que las personas reporten, de buena fe o sobre la base de una creencia razonable cualquier acto de soborno o debilidad en el sistema de gestión antisoborno universitario.
- b) Tratar los informes de forma confidencial con el fin de proteger la identidad del informante y otras personas que participen o a las que se haga referencia en el informe.
- c) Se garantiza y protege la denuncia anónima y la prohibición de represalias.
- d) Que los servidores o trabajadores reciban el asesoramiento de una persona apropiada sobre qué hacer si se enfrentan a un problema o situación que podría involucrar el soborno.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 33 de 36</b>

### 8.10. Investigar y Abordar el Soborno

La UCundinamarca ha implementado el procedimiento para la gestión de denuncias de soborno; con el fin de, cuando sea apropiado, investigar cualquier soborno, o el incumplimiento de los lineamientos antisoborno o el sistema de gestión antisoborno, que haya sido informado, detectado o bajo razonable sospecha. Las denuncias se pueden realizar a través del "Formulario de denuncia de soborno" ubicado en la página institucional ubicado en el botón Yo denunció disponible en: <https://www.ucundinamarca.edu.co/>



Al igual deben adelantarse acciones que permitan:

- Requerir una evaluación y, cuando sea apropiado, la investigación de cualquier soborno, o el incumplimiento de los lineamientos antisoborno o el sistema de gestión universitario antisoborno, que haya sido informado, detectado o bajo razonable sospecha.
- Requerir medidas apropiadas en caso de que la investigación revele algún soborno, o el incumplimiento de la política antisoborno o del sistema de gestión antisoborno.
- Empoderar y facilitar a los investigadores.
- Requerir la cooperación en la investigación del personal pertinente. d) Requerir que el estado y los resultados de la investigación sean reportados a la función de cumplimiento antisoborno.
- Requerir que la investigación se lleve a cabo de forma confidencial y que los resultados sean confidenciales.

La investigación y el levantamiento de información para cualquier posible hecho de soborno debe ser llevado de manera confidencial.

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 34 de 36</b>

## **9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

### **9.1. Seguimiento, medición, análisis y evaluación**

Para asegurar que los procesos permiten alcanzar los requisitos que la comunidad universitaria exige y los objetivos determinados por la organización, de lucha contra el soborno, la UCundinamarca lleva a cabo el seguimiento y medición de los procesos, demostrando de este modo la capacidad para alcanzar los resultados planificados. Estas actividades permiten evaluar los procesos de forma continua tomando las medidas oportunas y, en caso de necesidad, corregir las no conformidades que se detecten, antes de que éstas puedan influir en la operación de la organización.

### **9.2. Auditoría Interna**

Para tener la certeza de que el Sistema de Gestión Universitario Antisoborno es conforme tanto a los objetivos que se han planteado en los lineamientos antisoborno como a los requisitos de la Norma ISO 37001:2017, se ha establecido un proceso documentado de auditoría interna SCIP04. Mediante el mismo se regula el modo de evaluar a la entidad para poder detectar sus puntos débiles, que se deben evitar validando acciones correctivas y de mejora y los puntos fuertes, que se deben potenciar; todo ello conforme al plan de auditoría establecido. El objetivo de estas auditorías es asegurar que el sistema de gestión:

- Es conforme con los requisitos propios de la Universidad, con las actividades planificadas y con los requisitos de la ISO 37001:2017 tomada como referencia.
- Es implantado y actualizado y funciona de forma eficiente.

### **9.3. Revisión por la dirección**

#### **9.3.1. Revisión por la alta dirección**

La Institución cuenta con el procedimiento para la revisión y seguimiento de sistemas de gestión por parte de la alta dirección, en el cual se establece que la alta dirección debe revisar el sistema de gestión antisoborno a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continua.

#### **9.3.2. Revisión por órganos de gobierno**

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>	<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
		<b>PAGINA: 35 de 36</b>

Para la implementación, gestión, valoración y puesta en marcha del sistema de gestión universitario antisoborno las acciones desde la segunda línea de defensa serán determinantes en garantizar la operación y mantenimiento del mismo. Pues son, la Comisión de desempeño institucional garante de la estrategia de transparencia universitaria y el Comité SAC garante del aseguramiento de la calidad universitaria los que velarán conjuntamente que la implementación del sistema esté acorde con los parámetros de la ISO 37001 pero que, a la vez, responda por la calidad universitaria y se ajuste a la autonomía en la toma de decisiones y operación de la organización.

#### **9.4. Revisión por la función de cumplimiento Antisoborno**

La función de cumplimiento antisoborno de la UCundinamarca evalúa de forma continua si el sistema de gestión antisoborno es:

- a) Adecuado para gestionar eficazmente los riesgos de soborno a los que se enfrenta la organización.
- b) Está siendo implementado de manera eficaz. La función de cumplimiento antisoborno informa a intervalos planificados a la alta dirección, sobre la adecuación y la implementación del sistema de gestión antisoborno, incluyendo los resultados de las investigaciones y auditorías.

### **10. MEJORA**

#### **10.1. No Conformidad y Acciones Correctivas**

La UCundinamarca ha elaborado un procedimiento para la realización de acciones correctivas y preventivas y de mejora SCIP02, el mismo que busca eliminar las causas de las no conformidades para prevenir su recurrencia. Las directrices de este modelo se encuentran definidas en el ADOP03 clasificación y organización de archivos de gestión documental; SCIF010 Informe de auditoría; SCII006 instructivo para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de planes mejoramiento; y SCIX001.

#### **10.2. Mejora Continua**

La Institución ha establecido su sistema de gestión antisoborno con un modelo que permite ejecutar sus procesos con herramientas para el mejoramiento continuo, a través de la aplicación de planes de acción e indicadores. Se mantiene la mejora

	<b>MACROPROCESO ESTRATEGICO</b>			<b>CÓDIGO: EPIM06</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN SISTEMAS INTEGRADOS</b>			<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO</b>			<b>VIGENCIA: 2022-07-22</b>
				<b>PAGINA: 36 de 36</b>

continua mediante la revisión a intervalos planificados del desempeño del sistema de gestión universitario antisoborno.

## BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

Deloitte (2017). Compliance 2.0. Sistema de Gestión Anticorrupción. Estándar ISO 37001:2016. Recuperado de <https://www.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/financial-services/cl-compliance.pdf>

Gutteling, J. M. (2015). Risk communication. doi: <https://doi.org/10.1002/9781118541555.wbiepc143>

Palma Rodríguez, C. (2011) ¿Cómo construir una matriz de riesgo operativo? Ciencias económicas. 29(1), 629-635.

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>				
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>			<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>
	<b>AAAA</b>	<b>MM</b>	<b>DD</b>	
001	2022	07	22	Diseño del documento manual
<b>ELABORÓ</b>				
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>			<b>CARGO</b>	
Martha Catalina Rubio			Profesional	
Rubén Darío Gómez M.			Gestor de Planeación	
<b>REVISÓ</b>				
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>			<b>CARGO</b>	
Aida Lucía Toro Ramírez			Directora de Planeación Institucional	
<b>APROBÓ (GESTOR RESPONSABLE DEL PROCESO)</b>				
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>		<b>CARGO</b>		<b>FECHA</b>
				<b>AAAA</b>
				<b>MM</b>
				<b>DD</b>
Aida Lucía Toro Ramírez		Directora Planeación		2022
				07
				22