



RESOLUCIÓN 366 DE

(30 de Diciembre 2025)

Por la cual se implementa la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se adopta el Código de Integridad, se establecen los lineamientos generales frente a los conflictos de intereses en el Centro Nacional de Memoria Histórica y se deroga la Resolución 240 de 2015

LA DIRECTORA GENERAL

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las previstas en el Decreto 4803 de 2011, y

CONSIDERANDO

Que conforme a lo establecido en el artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; además de los principios de buena fe, eficiencia, participación, responsabilidad y transparencia, señalados en el artículo 3º de la Ley 489 de 1998.

Que, el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 dispone que “Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento (...)”.

Que el Decreto 1083 de 2015 el Gobierno Nacional, recoge, entre otras disposiciones, las relacionadas con el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional Territorial y con los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en los Títulos 21, 22 y 23 de la Parte 2 del Libro 2 del mismo.

Que mediante el Decreto 1499 de 2017, se modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, sustituyendo los Títulos 22 y 23 de la Parte 2 del Libro 2, en lo relacionado con el Sistema de Gestión y se establece su articulación con el Sistema de Control Interno; adoptando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Que el numeral 1º del artículo 2.2.22.3.3. del citado Decreto 1499 de 2017, establece como uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”; razón por la cual es importante fortalecer dentro de la entidad

Continuación de la Resolución “Por la cual se implementa la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se adopta el Código de Integridad, se establecen los lineamientos generales frente a los conflictos de intereses en el Centro Nacional de Memoria Histórica y se deroga la Resolución 240 de 2015”

actitudes y comportamientos íntegros de los servidores públicos, en el desarrollo de sus funciones y actividades.

Que, a su vez, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (Versión 6 de diciembre de 2024), constituye la herramienta que brinda los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el Modelo de manera adecuada y fácil, ya que contempla los aspectos generales que se deben tener en cuenta para cada una de las políticas de gestión y desempeño, describiendo su marco normativo, ámbito de aplicación, propósitos y lineamientos generales.

Que en el numeral 3.2. de Generalidades de MIPG, señala que “*MIPG opera a través de un conjunto de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicación, Gestión del conocimiento y Control Interno), implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG funcione*”.

Que en el acápite II “Dimensiones Operativas de MIPG”, se indica “*(...) MIPG opera a través de la puesta en marcha de 7 dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada*”. En el numeral 1.1., señala: “*(...) Con esta dimensión, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*”.

Que el numeral 1.3. del acápite II del Manual, indicó que las entidades públicas de la Rama Ejecutiva deben adoptar el Código de Integridad que se construyó de manera participativa, con los servidores públicos y ciudadanos, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones y generar reflexiones acerca de su rol y quehacer que conduzca eventualmente a cambios en su comportamiento.
- Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” – “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos.

Que, la Ley 2013 de 2019 en su artículo 1 señala que “*(...) tiene por objeto dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios*”.

Continuación de la Resolución “Por la cual se implementa la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se adopta el Código de Integridad, se establecen los lineamientos generales frente a los conflictos de intereses en el Centro Nacional de Memoria Histórica y se deroga la Resolución 240 de 2015”

Que, la Ley 1952 de 2019 en su artículo 44 Conflicto de Intereses señala que “*Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.*”

Que, en el entendido de que los conflictos de intereses ponen en riesgo la imparcialidad, y que el interés particular compromete la confianza ciudadana en el quehacer del Centro Nacional de Memoria Histórica - CNMH, se hace necesario establecer una política para la declaración de aquellas situaciones en las cuales los intereses personales de un servidor público o colaborador puedan influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, con el fin de que dichos conflictos puedan ser identificados, advertidos y gestionados adecuadamente.

Que, mediante la Ley 2016 de 2020 fue adoptado el Código de Integridad del Servicio Público colombiano para todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público.

Que, mediante la Resolución 240 del 7 de diciembre de 2015 fue adoptado el Código de Ética y Buen Gobierno en el CNMH.

Que, mediante Resolución 163 del 15 de junio de 2023 se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH) y se derogó la resolución No. 066 de 2020.

Que, en el artículo 9 de la Resolución 163 de 2023 fueron adoptadas 18 políticas de gestión y desempeño institucional, la política de Mejora Normativa creada mediante el CONPES 3816 de 2014 no fue adoptada teniendo en cuenta que dentro del objeto y funciones de la Entidad no se encuentra la elaboración de proyectos regulatorios o normativos.

Que, mediante la Resolución 177 de 2025 se modificó el artículo 10 de la Resolución 163 de 2023 y se estableció que la Política de Integridad será liderada por el (la) Director (a) Administrativo (a) y Financiero (a).

Que, se hace necesario implementar la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, así como adoptar el Código de Integridad en el CNMH y establecer lineamientos generales frente a los conflictos de intereses, de acuerdo con la normatividad vigente aplicable.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO - OBJETO: La presente resolución tiene como objeto establecer los lineamientos para la implementación de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación

Continuación de la Resolución “Por la cual se implementa la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se adopta el Código de Integridad, se establecen los lineamientos generales frente a los conflictos de intereses en el Centro Nacional de Memoria Histórica y se deroga la Resolución 240 de 2015”

y Gestión- MIPG, adoptar el Código de Integridad, y establecer los lineamientos generales frente al conflictos de intereses en el Centro Nacional de Memoria Histórica.

ARTÍCULO SEGUNDO - ÁMBITO DE APLICACIÓN: Lo dispuesto en esta Resolución aplica a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as), contratistas, pasantes y demás personas que presten servicios para el CNMH.

ARTÍCULO TERCERO: – POLÍTICA DE INTEGRIDAD. Los lineamientos para la implementación de la Política de Integridad corresponden a los diferentes instrumentos definidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y aquellos que sean modificados, actualizados o adicionados por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, como entidad líder de esta política, de conformidad con lo señalado en Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

ARTÍCULO CUARTO: – ROLES Y RESPONSABILIDADES. De conformidad con el artículo 10 de la Resolución 163 de 2023, modificado por el artículo primero de la Resolución 177 de 2025, y atendiendo a los lineamientos para la implementación emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los siguientes son los roles y responsabilidades en el marco de las competencias:

| Rol | Responsabilidades |
|--|--|
| Asesor(a) de Dirección General con funciones de Planeación | Incorporar dentro del Programa de Transparencia y Ética Pública, las acciones asociadas a la integridad del servicio público |
| Asesor(a) de Control Interno | Realizar el seguimiento y la evaluación independiente a la aplicación del Código de Integridad, verificar la efectividad de los controles relacionados con la gestión de los conflictos de intereses y formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la cultura de integridad institucional, reportando anualmente los resultados a la Alta Dirección. |
| Director(a) Administrativo(a) y Financiero(a) Profesional especializado(a) Gestión del Talento Humano | Realizar seguimiento al registro de la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP Monitorear la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los servidores públicos obligados por la Ley 2013 de 2019 Monitorear el registro de la información de las Personas Expuestas Políticamente – PEP de |

Continuación de la Resolución “Por la cual se implementa la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se adopta el Código de Integridad, se establecen los lineamientos generales frente a los conflictos de intereses en el Centro Nacional de Memoria Histórica y se deroga la Resolución 240 de 2015”

| Rol | Responsabilidades |
|--|---|
| | acuerdo con el Decreto 830 de 2021. Incluir en el Plan Institucional de Capacitación - PIC jornadas de sensibilización y capacitación sobre temas asociados a la integridad del servicio público como política de integridad, conflictos de interés, código de integridad. |
| Director(a) Administrativo(a) y Financiero(a) Profesional especializado(a) - Gestión de Adquisición de Bienes y Servicios | 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. |
| Director(a) Administrativo(a) y Financiero(a) | Suministrar información sobre las decisiones adoptadas en las actuaciones disciplinarias adelantadas por la presunta violación al régimen de conflicto de intereses. Emitir alertas sobre situaciones que se dieron en algún momento y pueden prevenir que se configuren hechos de corrupción. |
| Jefe Oficina Asesora Jurídica Profesional Especializado(a) de la Oficina Asesora Jurídica | Acompañar a los supervisores o jefes inmediatos para la decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades. |
| Profesional especializado(a) Estrategia de Comunicaciones | Generar piezas comunicativas que sensibilicen a los funcionarios sobre la cultura de la integridad, conflicto de intereses y código de integridad |

ARTÍCULO QUINTO: - CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO COLOMBIANO.

Adoptar al interior del Centro Nacional de Memoria Histórica, el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido mediante la Ley 2016 de 2020 con las modificaciones que se realice por parte del CNMH de acuerdo a lo establecido en el artículo primero de la norma en mención, como guía para los servidores públicos y en general todas las personas que prestan sus servicios en el Centro Nacional de Memoria Histórica, con el fin de cumplir con la misión, la visión y los objetivos institucionales dentro del marco de integridad y legalidad.

ARTÍCULO SEXTO. - CONFLICTO DE INTERESES. Cuando el interés general inherente a la función pública entre en conflicto con el interés particular de un servidor (a) público(a) o colaborador (a), y dicha situación pueda afectar su intervención en la regulación, gestión, control o toma de

Continuación de la Resolución “Por la cual se implementa la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se adopta el Código de Integridad, se establecen los lineamientos generales frente a los conflictos de intereses en el Centro Nacional de Memoria Histórica y se deroga la Resolución 240 de 2015”

decisiones, este deberá declararse impedido a fin de garantizar la imparcialidad y la transparencia en el ejercicio de sus funciones.

PARÁGRAFO. Todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores del CNMH que deban adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o adoptar decisiones definitivas podrá ser recusado cuando no manifieste su impedimento en situaciones que puedan comprometer su objetividad, de conformidad con las causales previstas en la normativa vigente.

ARTÍCULO SEPTIMO. - TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERESES. Para el efecto del registro de interés, entiéndanse los siguientes tipos de conflictos de intereses:

- **Real:** Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.
- **Potencial:** Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro.
- **Aparente:** Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

ARTÍCULO OCTAVO. - GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES. Con el fin de adelantar una adecuada gestión preventiva de los conflictos de intereses, como estrategia anual en el marco de la planeación institucional, la Dirección Administrativa y Financiera desarrollará, entre otras, las siguientes acciones:

- Sensibilizar a los servidores públicos y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses.
- Mantener actualizada la información institucional (planta de personal, nomenclatura de empleos, vinculaciones y desvinculaciones, así como hojas de vida), en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.
- Realizar seguimiento y control al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 a través del Aplicativo por la Integridad Pública

PARÁGRAFO. La Oficina Asesora Jurídica adelantará, igualmente, acciones de sensibilización orientadas a la prevención, identificación y gestión de los conflictos de intereses.

ARTÍCULO NOVENO. - DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTO. Quien advierta la configuración de las causales establecidas en la normatividad vigente, deberá declararse impedido en la mayor brevedad posible y de acuerdo con el procedimiento del CNMH.

Continuación de la Resolución “Por la cual se implementa la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se adopta el Código de Integridad, se establecen los lineamientos generales frente a los conflictos de intereses en el Centro Nacional de Memoria Histórica y se deroga la Resolución 240 de 2015”

ARTÍCULO DÉCIMO. - SUJETOS OBLIGADOS AL REGISTRO EN SIGEP. Están obligados a realizar la publicación y divulgación del registro de conflictos de intereses:

- Los servidores públicos del CNMH respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público.
- Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que administren, celebren contratos y ejecuten bienes del CNMH respecto de la información directamente relacionada con el desempeño de sus obligaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO. La publicación de esta información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), o en las herramientas que lo sustituyan, será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo, en el caso de los servidores públicos y antes de la suscripción del negocio jurídico por parte de los contratistas y colaboradores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La información registrada deberá actualizarse cada año, mientras subsista la calidad de sujeto obligado. De manera extraordinaria, todo cambio que modifique la información registrada deberá consignarse en el aplicativo SIGEP dentro de los dos (2) meses siguientes al hecho generador.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción la realización de una conducta por acción o por omisión, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales, sin estar amparado por una causal de exclusión de responsabilidad, de las que trata el artículo 31 del Código General Disciplinario.

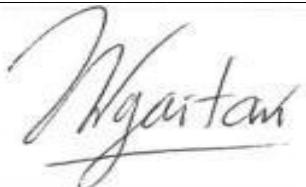
ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO - PUBLICAR el contenido de la presente resolución en la página web e intranet del Centro Nacional de Memoria Histórica

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO- - COMUNÍQUESE por correo electrónico la presente resolución a través de la Estrategia de Comunicaciones a todos los servidores públicos y/o contratistas del CNMH, así como a la Dirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO- VIGENCIA Y DEROGATORIA. A partir de la entrada en vigencia de la presente resolución, queda derogada la Resolución No. 240 de 2015, así como todas las normas, actos administrativos o disposiciones que resulten contrarias a lo aquí dispuesto.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá D.C. el 30 de Diciembre 2025

Continuación de la Resolución “Por la cual se implementa la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se adopta el Código de Integridad, se establecen los lineamientos generales frente a los conflictos de intereses en el Centro Nacional de Memoria Histórica y se deroga la Resolución 240 de 2015”



María Gaitán Valencia
Director
DIRECCIÓN GENERAL CENTRO
NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA

Proyectó: Leydi Bibiana Patiño Amaya
Revisó: Devy Johanna Quintero Cueto, Gilberto Alejandro Villa Ayala, Eliana Trujillo Chavez