

200.09.06

**INFORME DE SEGUIMIENTO
IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA- INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA**

NORMATIVIDAD VIGENTE

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

Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: "Buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia" (Art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general (Art. 4).

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.

Esta norma establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.

LEY 1712 DE 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Esta Ley Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.

DECRETO NACIONAL 1081 DE 2016. Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".

Este Decreto establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano.

DECRETO NACIONAL 1499 DE 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

A través de este Decreto se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

Con base en las anteriores normas, El COLEGIO MAYOR DEL CAUCA – INSTITUCION UNIVERSITARIA generó la Resolución 435 de 2020 del 1 de abril de 2019. Por medio de la cual se actualiza el Código de Integridad del Servidor Público del Colegio Mayor del Cauca.

1. CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Para la Construcción del Código de Integridad del Servidor Público del Colegio Mayor del Cauca, se establecen los siguientes objetivos:

1.1 OBJETIVO PRINCIPAL

La Institución Universitaria fortalece una cultura organizacional orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas.

2. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

2.1 FORMALIZACIÓN Y ADOPCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017, adicionado por el Decreto 1299 de 2018, enunciando 17 ítems de las políticas de gestión y desempeño institucional, entre las cuales se encuentra la de "INTEGRIDAD".

Así las cosas, el Código de Integridad, antes denominado Código de Ética, establece los valores mínimos homogéneos esperados para todos los servidores públicos del país, siendo concebido así como "la Guía de comportamiento del servicio público".

Este código contiene la conjunción de los valores definidos por la Institución Colegio Mayor del Cauca en su Proyecto Educativo Institucional y los cinco valores propuestos por el DAFP (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), cada uno de ellos con una definición y una lista de las acciones que orientan el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa; adicionalmente se tiene los valores de trabajo en equipo,

equidad, servicio, transparencia, lealtad, para un total de diez (10) valores adoptados mediante el presente Código.

Así mismo, esta Resolución estableció que los valores del Código de Integridad del Servicio Público, serán asumidos y cumplidos de manera consiente y responsable por todos(as) los(as) servidores públicos(as) de la Entidad en todos los niveles de la organización.

Finalmente, se definió que la Oficina Asesora de Planeación, el Jefe de la Oficina de Control Interno y el líder del proceso y desarrollo de Talento Humano son los responsables en la formulación, ejecución, evaluación y seguimiento del Código de Integridad.

2.2 PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

Para el año 2020 se diseñó el plan de Implementación del Código de Integridad con acompañamiento de la Asesora de Planeación, Profesional Talento Humano y el Asesor de Control Interno:

	ACTIVIDADES	META O PRODUCTO
DIAGNÓSTICO	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la Implementación del Código de Integridad.	Documento que identifique las debilidades y fortalezas de la Implementación del Código de Integridad.
IMPLEMENTACIÓN	Diagnosticar a través de encuestas si los servidores de la entidad han apropiado los valores del Código de Integridad.	Encuesta
	Determinar las actividades de implementación del Código de Integridad que mejoren la apropiación y/o adaptación al mismo.	Inclusión actividades en el Plan Operativo Anual.
	Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos para ser parte de las buenas prácticas.	Enlace divulgación y asistencias.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Seguimiento a las actividades de socialización establecidas en el Plan Operativo Anual.	Seguimiento POA
	Resultados de evaluación de nivel de conocimiento y apropiación del Código.	Evaluación

	Resultado del nivel de cumplimiento de los Planes Operativos Anuales.	Cumplimiento POA actividades Integridad
	Resultados de las PQRSDF vigencia 2020.	Informe
	Encuesta de atención en puntos	Informe

3. SEGUIMIENTO PLAN DE IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

En el siguiente cuadro se realiza el seguimiento a la implementación del Código de Integridad, encontrándose que con la elaboración del presente documento y su publicación se cumple al 100% cada una de las actividades definidas:

3.1 DIAGNÓSTICO

A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad:

Se desarrolló en el mes de mayo de 2020 el Informe FURAG, el cual en el componente Integridad estableció que la Entidad cuenta con mecanismos para gestionar el cumplimiento de la Política de Integridad por parte de los servidores, así como además se implementan estrategias para socializar y apropiar el Código de Integridad y se evidencia mejora en la implementación del Código a partir del análisis de la apropiación y las recomendaciones por parte de los servidores, por ello se toman las siguientes recomendaciones del FURAG:

- Formular e implementar el plan de trabajo que garantice la puesta en marcha de acciones que contribuyan a avanzar en la interiorización de los valores al interior de la entidad. Desde el Sistema de Control Interno efectuar su verificación.
- Asignar un líder o responsable para promover la cultura de integridad en los servidores públicos que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Establecer canales e implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.
- Formular y desarrollar un plan de seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflicto de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad, con acciones y plazos concretos para su cumplimiento.
- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés, esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el Sistema de Control Interno efectuar su verificación.

- Implementar mecanismos para facilitar al ciudadano el reporte de posibles conflictos de interés respecto a las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias (PQRSD) de la entidad.

El 12 de febrero de 2020, se realizó la encuesta relacionada con la apropiación de los valores de la Entidad, en la cual los servidores debían contestar las siguientes preguntas:

1. Cuáles son los valores del Código de Integridad. Este primer postulado se realizó con un juego denominado el rompecabezas el cual al final muestra los valores de la institución.
2. Quién es el encargado de la evaluación del Código de Integridad. Opción múltiple con única respuesta.
3. Cuando una persona utiliza bienes y suministros públicos para la tarea de su hijo está actuando éticamente.
4. Se proyecta un video de función pública: La pista.
5. Se realiza un juego con los funcionarios, donde se gira la ruleta del "yo nunca".
6. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo. Respuesta de acuerdo o desacuerdo.
7. Un servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presentan brindando soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla. Respuesta de acuerdo o desacuerdo.
8. Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad. Respuesta de acuerdo o desacuerdo.
9. Un servidor público ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo. Respuesta de acuerdo o desacuerdo.
10. Cuando un servidor público tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad. Respuesta de acuerdo o desacuerdo.

En el ejercicio de la encuesta participaron 45 servidores de la planta de personal de la Entidad.

3.2 IMPLEMENTACIÓN

- Se establece cronograma de actividades para la socialización, apropiación y adaptación al Código.
- Se establece como insumos las herramientas e instructivos de la caja de herramientas del DAFP.
- Se realizan actividades de socializaciones en equipo por área de trabajo donde se utilizan las siguientes herramientas:
Yo nunca
Malos hábitos
La creación de rompecabezas donde al final la imagen es la corporativa con los valores del Código.
Videos del DAFP relacionados con los ejemplos de actos de corrupción.

Ejecución de la estrategia: entre los meses de abril a junio se realizó la socialización por equipos de trabajo, con un total de dos reuniones virtuales.

- El 10 de junio el proceso de Comunicaciones socializa la plantilla de divulgación masiva del Código de Integridad. Evidencia: correo electrónico masivo.
- Se realizan socializaciones del Código de Integridad a los colaboradores de la Institución (contratistas, docentes catedráticos, docentes de planta y ocasionales y planta global) el día 23 de diciembre y se elabora un videoclip institucional, el cual se encuentra en la página web sobre lo que debemos conocer de los valores del Código de Integridad UNIMAYOR.
- Se realiza una evaluación en el juego kahoot!
- Se realiza la celebración del Día del Servidor Público donde se ejecuta una charla por parte de una psicóloga enfocada al fomento y apropiación del Código de Integridad.

Durante la vigencia 2020, además de las actividades descritas anteriormente se desarrollaron las siguientes:

- Socialización de los Valores de la Entidad y Código de Integridad en las inducciones y reinducciones realizadas durante la vigencia.
- Promoción del Código de Integridad antes del inicio de todos los eventos virtuales, a través del videoclip institucional.

3.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se establecieron tres acciones, a saber:

- Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración.
- Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código:

En forma general se desarrollaron siete (07) actividades que involucraron a los servidores públicos y colaboradores de la Entidad, relacionadas con temas del Código de Integridad, las cuales fueron:

- ✓ Encuesta diagnóstica del 12 de febrero
- ✓ Socialización de los Valores de la Entidad y Código de Integridad (3 socializaciones).
- ✓ Juegos virtuales

Estas actividades fueron dirigidas principalmente a socializar y fortalecer el ejercicio de los valores institucionales al interior de la Institución. Se desarrollaron virtualmente, teniendo en cuenta la situación de aislamiento preventivo con ocasión del Covid-19. En forma general, se contó con una adecuada participación de los servidores y colaboradores, sobre todo en aquellas actividades donde se ejecutan los juegos.

- Como buenas prácticas implementadas y desarrolladas en la vigencia 2020, fueron principalmente:
 - ✓ Realización del videoclip, el cual se proyecta al inicio de las reuniones institucionales.
 - ✓ Socialización de resultados consolidados de las actividades del Código de Integridad y/o las buenas prácticas.

Este informe se socializará a través de la página de la Entidad, una vez sea entregado a las áreas competentes.

REGISTRO FOTOGRÁFICO DE ACTIVIDADES



Triangulo de la Integridad

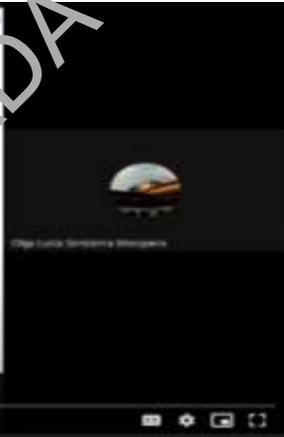
Entidades
Eficacia y Transparencia

La integridad se considera el motor de la implementación de **ODS**.

La unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos, **generan acciones de integridad** que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que crean cuentas a unos servidores públicos comprometidos y prójimos y unos ciudadanos participativos y transparentes.



Por qué se crea el código de integridad?



VALORES

1. RESPETO
2. HONESTIDAD
3. COMPROMISO
4. DILIGENCIA
5. JUSTICIA



COPIA CONTROLADA

DILIGENCIA

Cumplir con las deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con honestidad, puntualidad, dedicación y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO:

Utilizo responsablemente los recursos públicos, para cumplir con mis obligaciones. Lo pido de todos y en su momento.

Cumplir con los diversos requerimientos para el pago de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de trabajo es mi.

Aseguro la calidad de cada uno de los productos que elaboro bajo las estándares del servicio público. No se trata de hacer o no.

Siempre soy puntual cumpliendo a tiempo las obligaciones para mejorar continuamente mi trabajo y la de mis compañeros de trabajo.

[¿Quieres hacer actividades tan grandes como esta? ¡MÁS ACTIVIDADES!](#)



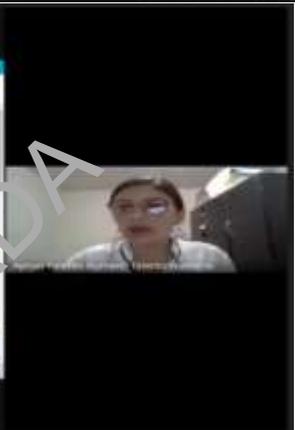
CODIGO DE INTEGRIDAD

"VO NUNCA"

Click to Spin!

Seguridad, Honestidad, Responsabilidad, Transparencia, Eficiencia, Calidad, Servicio al Ciudadano, Integridad.

[¿Quieres hacer actividades tan grandes como esta? ¡MÁS ACTIVIDADES!](#)



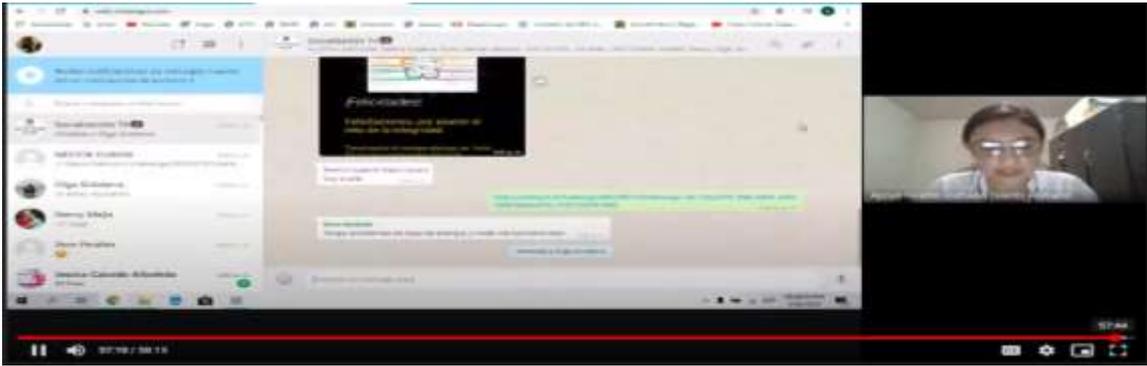
La pista

La cuenta de cobro: Cuando el amor interfiere en la radiación.

[¿Quieres hacer actividades tan grandes como esta? ¡MÁS ACTIVIDADES!](#)



COPIA CONTROLADA



Jornada Lúdica de Inducción y Re-Inducción para personal UNIMAYOR

Comunicaciones y Mercadeo

JORNADA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN
Una Jornada de Recreación General y Placentera

Fecha: 07/03/2023, lunes tarde

Tenemos el gusto de invitar a la **Jornada Lúdica de Inducción y Re-Inducción**, organizada por el **Departamento de Gestión de Recursos Humanos**, en la **Sala de Conferencias La Esmeralda**.

- Código de Integridad al Servicio Público.
- Políticas Institucionales.
- Procesos Operativos Placenteros.
- Rol de Vida y Bienestar Psicológico.

Si desea más información, por favor ponerse en contacto con **Patricia COTRIGLIA**, al **011 4389 4000** Ext. 4000 y comunicacion@unimayor.edu.ar

¡Organizamos la atención y los espacios!

EQUIPO DE COMUNICACIONES
SUBDIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL DEL CENECOR
comunicacion@unimayor.edu.ar

Código de Integridad UNIMAYOR: Lo maravilloso de ser un buen Servidor Público.

Comunicaciones y Mercadeo

Código de Integridad UNIMAYOR

El **COMARPO** quiere una **Familia** con valores, **Amables, Pacíficos de Corazón y Activos**.

¡Juntos AQUEL!

Y recuerda tener el **Código de Integridad UNIMAYOR**

¡Reinventa nuestro código de integridad **AGEL**!

EQUIPO DE COMUNICACIONES
SUBDIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL DEL CENECOR
comunicacion@unimayor.edu.ar

Dr. Javier Gallo Hornos
Ej. Comunicaciones y Mercadeo - Coordinador
Departamento de Gestión de Recursos Humanos del CENECOR
Río de la Placencia 800, 300
Código Postal 1650 - Ciudad de Buenos Aires
Argentina

YouTube

Buscar



CÓDIGO DE INTEGRIDAD UNIMAYOR

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

66 visualizaciones · 21 dic 2020

UNIMAYOR

Código de Integridad Para Funcionarios UNIMAYOR



CÓDIGO DE INTEGRIDAD

1. OBJETIVO	2. ALCANCE	3. DEFINICIONES
4. PRINCIPIOS	5. LINEAMIENTOS	6. DISPOSICIONES
7. RESPONSABILIDADES	8. PROCEDIMIENTOS	9. ANEXOS

COPIA CONTROLADA