

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

COPIA CONTROLADA

Elaboró:

Revisó:

Aprobó:

PU Talento Humano

Secretario(a) General

Rector(a)

| CÓDIGO DE INTEGRIDAD | | | |
|--|---------------|-----------------------|------------------|
| Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano | | | |
| Código 1.2.2.D.11 | Versión 04 | Emisión 02-04-2024 | Página 2 de 9 |

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. INTEGRIDAD
3. VALORES
4. RESPONSABLE
5. CONTROL DE CAMBIOS

COPIA CONTROLADA

| CÓDIGO DE INTEGRIDAD | | | |
|--|---------|------------|--------|
| Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano | | | |
| Código | Versión | Emisión | Página |
| 1.2.2.D.11 | 04 | 02-04-2024 | 3 de 9 |

1. INTRODUCCIÓN

El Colegio Mayor del Cauca creado por la Ley 48 de 1945, inició su labor académica el 13 de noviembre de 1967. Así, a través de la Resolución No. 5858 de 2008, el Ministerio de Educación Nacional modifica su carácter académico, otorgándole la categoría de INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA.

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca es un establecimiento público del orden departamental, de carácter académico, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonio independiente y con domicilio en la ciudad de Popayán Cauca.

El Código de Integridad se constituye en una herramienta que surge desde un proceso de diagnóstico realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre los Códigos de Ética en el país; insumo en virtud del cual el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) realizó desde el año 2015 un proceso de construcción de un Código de Integridad aplicable a todas las entidades públicas, donde participaron más de 25.000 servidores públicos, quienes después de un proceso de construcción conjunto seleccionaron cinco valores propios de quienes laboran en el Estado colombiano, a saber: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, disponiendo que cada entidad según su organización interna podría disponer de valores propios que identifican a sus funcionarios.

Dentro del esquema institucional en Colombia ya existían los Códigos de Ética, éstos se crearon conforme a la Constitución Política, el Modelo Estándar de Control Interno, el Código Disciplinario Único, el Estatuto Anticorrupción y las Leyes de transparencia y contratación, y eran el documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad, y dentro del análisis realizado a los mismos se pudieron determinar grandes diferencias entre los diferentes códigos, además de que eran extensos y complejos, y en su mayoría no eran conocidos por la mayoría de los servidores públicos de la entidad. Por estas razones surgió la necesidad de desarrollar un código de tipo general para todos los servidores públicos.

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el 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

| CÓDIGO DE INTEGRIDAD | | | |
|--|---------------|-----------------------|------------------|
| Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano | | | |
| Código 1.2.2.D.11 | Versión 04 | Emisión 02-04-2024 | Página 4 de 9 |

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 Universitaria 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 tienen los valores de trabajo en equipo, equidad, servicio, transparencia, lealtad, para un total de diez (10) valores adoptados mediante el presente Código.

2. INTEGRIDAD

La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (MIPG, 2017).

3. VALORES

3.1. RESPETO POR LA DIFERENCIA:

La construcción de las relaciones humanas basadas en relaciones intersubjetivas que aceptan las múltiples formas de ver el mundo, la identidad y la forma en la que nos relacionamos con los demás.

LO QUE HAGO

Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica,

| CÓDIGO DE INTEGRIDAD | | | |
|--|---------------|-----------------------|------------------|
| Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano | | | |
| Código 1.2.2.D.11 | Versión 04 | Emisión 02-04-2024 | Página 5 de 9 |

religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.

Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

3.2. HONESTIDAD:

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

LO QUE HAGO

Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.

Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.

Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

3.3 COMPROMISO:

Disposición personal para asumir como propios los objetivos de la institución, la toma de decisiones como resultado de información confiable y la oferta de programas académicos con calidad y pertinencia regional.

LO QUE HAGO

Asumo mi papel como miembro de la comunidad educativa, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.

| CÓDIGO DE INTEGRIDAD | | | |
|--|---------|------------|--------|
| Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano | | | |
| Código | Versión | Emisión | Página |
| 1.2.2.D.11 | 04 | 02-04-2024 | 6 de 9 |

Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.

Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.

Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.

Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

3.4. DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO

Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.

Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.

Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.

Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

3.5 JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

LO QUE HAGO

Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.

| CÓDIGO DE INTEGRIDAD | | | |
|--|---------------|-----------------------|------------------|
| Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano | | | |
| Código 1.2.2.D.11 | Versión 04 | Emisión 02-04-2024 | Página 7 de 9 |

Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.

Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

3.6 TRABAJO EN EQUIPO

Construcción interdisciplinaria del saber, en donde todos somos mutuamente responsables por los procesos y sus resultados.

LO QUE HAGO

Necesitamos sentirnos parte de algo; por eso, el factor más poderoso en la creación de equipos es el desarrollo de una identidad común. Define qué identifica a tus equipos, fija valores y haz que cada miembro esté consciente de su impacto en el equipo. Necesitamos cumplir con las metas propuestas con los miembros de mi área.

3.7. EQUIDAD

Disponibilidad de los bienes de la institución y del servicio educativo que ofrecemos, sin exclusión ni desmejoramiento de la calidad u oportunidad, para que unos y otros accedan sin discriminación.

LO QUE HAGO

Debemos actuar más allá de las diferencias en el sexo, la cultura, los sectores económicos a los que se pertenece, etc. Es por ello nuestra forma de actuar debe estar relacionado con la justicia social, ya que se deben defender las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas, sin distinción, solo adaptándose en los casos particulares.

| CÓDIGO DE INTEGRIDAD | | | |
|--|---------------|-----------------------|------------------|
| Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano | | | |
| Código 1.2.2.D.11 | Versión 04 | Emisión 02-04-2024 | Página 8 de 9 |

3.8 SERVICIO

Reconocimiento de los derechos del ciudadano y la consideración en el actuar frente a la comunidad con actitud de cooperación y colaboración por convicción.

LO QUE HAGO

Actuamos con sentido de colaboración hacia los demás, haciendo todo aquello que deseamos que hagan por nosotros, viendo en los demás a su otro yo.

3.9 TRANSPARENCIA:

Actúo de manera abierta, visible, permitiendo al público interno y externo acceder a información, documentación, requisitos, y términos de referencia.

LO QUE HAGO

Tengo disposición de servicio hacia la comunidad, en la cual soy consciente de mi trabajo hacia la ciudadanía en cuanto a permitirle acceso a la información que necesite sin necesidad de justificar. Garantizo espacios de comunicación e información gratuitos y la orientación necesaria.

3.10 LEALTAD

Respeto propio y por los demás, manifiesto en el comportamiento, actuación y ejecución de su trabajo con rectitud, honradez, dignidad, eficiencia y veracidad.

LO QUE HAGO

Tengo plena disposición de actuar con rectitud y honorabilidad en las tareas encomendadas en pro del bienestar de la comunidad universitaria.

4. RESPONSABLES

| CÓDIGO DE INTEGRIDAD | | | |
|--|---------------|-----------------------|------------------|
| Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano | | | |
| Código 1.2.2.D.11 | Versión 04 | Emisión 02-04-2024 | Página 9 de 9 |

La Secretaría General, a través del Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, tiene la responsabilidad de socializar y evaluar los valores del código de integridad adoptado por la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

5. CONTROL DE CAMBIOS

| FECHA CAMBIOS | CAMBIOS REALIZADOS |
|----------------------|---|
| 1 de abril de 2020 | Actualización integral |
| 26 de agosto de 2022 | Se actualiza código del documento según TRD. |
| 2 de abril de 2024 | Se actualiza código según TRD aprobadas por el Consejo Departamental de Archivos. |

COPIA CONTROLADA