

| <br><b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</b><br><b>COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</b> | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD</b><br><b>VIGENCIA 2026</b> |            |        |  |
|---|---|------------|--------|--|
| <b>Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano</b>   |   |            |        |  |
| Código  | Versión   | Emisión    | Página |  |
| 1.2.2.D.12  | 2   | 26-01-2026 | 1 de 1 |  |

La integridad constituye un pilar fundamental en la construcción de capital social, en la generación de confianza ciudadana y en la legitimidad del Estado. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la integridad se entiende no solo como una cualidad ética individual, sino como el cumplimiento consciente y responsable del compromiso que adquieren los servidores públicos con el Estado y la ciudadanía al ejercer sus funciones, orientando su actuación al interés general, la legalidad y la transparencia (DAFP, 2017).

En este sentido, la Política de Integridad se consolida como un eje estratégico de la Dimensión Talento Humano, orientado a promover comportamientos éticos, prevenir la corrupción y fortalecer una cultura organizacional basada en valores, principios y buenas prácticas del servicio público.

## OBJETIVO PRINCIPAL

Fortalecer en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca una cultura organizacional orientada al servicio público, la integridad, la transparencia y el rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores institucionales y del Código de Integridad del Servicio Público, así como la implementación de estrategias de cambio comportamental, que se reflejen en la calidad de los bienes y servicios ofrecidos y en el fortalecimiento de la confianza ciudadana.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Promover entre los servidores públicos una cultura de integridad basada en la legalidad, la autorregulación y la defensa de lo público, como fundamento del ejercicio de la función administrativa.
- ✓ Consolidar la integridad como eje preventivo de la corrupción y como motor de transformación de los comportamientos individuales y colectivos al interior de la Entidad.
- ✓ Fortalecer la apropiación de los valores del Código de Integridad del Servicio Público y de los valores institucionales, promoviendo comportamientos coherentes con estos en el ejercicio de las funciones.
- ✓ Brindar orientaciones técnicas para la implementación, seguimiento y evaluación de la Política y el Código de Integridad, en concordancia con el MIPG versión 2.
- ✓ Desarrollar estrategias de cambio cultural que contribuyan a mejorar la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la gestión institucional.

| <br><b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</b><br><b>COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</b> | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD</b><br><b>VIGENCIA 2026</b> |            |        |  |
|---|---|------------|--------|--|
| <b>Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano</b>   |   |            |        |  |
| Código  | Versión   | Emisión    | Página |  |
| 1.2.2.D.12  | 2   | 26-01-2026 | 1 de 1 |  |

## ALCANCE

El presente Plan Estratégico de Integridad aplica a todos los colaboradores del Colegio Mayor del Cauca – Institución Universitaria, independientemente de su tipo de vinculación (planta administrativa, planta docente, provisionales, contratistas y demás formas de vinculación), en concordancia con lo dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual la Política de Integridad es de obligatorio cumplimiento para toda la entidad.

## LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, la gestión de la Política de Integridad en la Institución se orienta bajo un enfoque preventivo, pedagógico y de mejora continua, a través de los siguientes lineamientos:

- El Código de Integridad y sus modificaciones, se realizan formalmente por medio de Resoluciones debidamente aprobadas, comunicadas y divulgadas en la Entidad.
- La medición de apropiación del Código de Integridad se realiza cada año utilizando estrategias de medición cuantitativas y/o cualitativas.
- Los insumos para construcción del Plan de acción para el Código de Integridad y el manejo de los Conflictos de Intereses se realizan con base en las matrices de autodiagnóstico y los resultados del FURAG de la vigencia anterior. Adicionalmente con la Estrategia para la gestión de conflictos de interés para la creación de acciones de implementación para este plan institucional de integridad 2026.
- La Implementación para la identificación y el manejo de los conflictos de intereses, así como el seguimiento continuo, se realiza a través del grupo designado en la Entidad.

## 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.

| <br><b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</b><br><b>COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</b> | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD</b><br><b>VIGENCIA 2026</b> |            |        |  |
|---|---|------------|--------|--|
| <b>Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano</b>   |   |            |        |  |
| Código  | Versión   | Emisión    | Página |  |
| 1.2.2.D.12  | 2   | 26-01-2026 | 1 de 1 |  |

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 124 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 de que trata

**LEY 1474 DE 2011.** Plan Anticorrupción 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.

| <br><b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</b><br><b>COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</b> | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD</b><br><b>VIGENCIA 2026</b> |            |        |  |
|---|---|------------|--------|--|
| <b>Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano</b>   |   |            |        |  |
| Código  | Versión   | Emisión    | Página |  |
| 1.2.2.D.12  | 2   | 26-01-2026 | 1 de 1 |  |

**LEY 1952 DE 2019 (ARTICULO 44).** establece que los servidores públicos deben declararse impedidos cuando su interés particular entra en conflicto con el interés general de la función pública.

**LEY 2016 DE 2020.** tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.

## 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 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 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 Universitaria valores propuestos por el DAFFP (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.

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

Finalmente, definió que la Oficina Asesora de Planeación, Jefe Oficina 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.

|   |   |                |               |  |
|---|---|----------------|---------------|--|
| <br><small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</small><br><b>COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</b> | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD</b><br><b>VIGENCIA 2026</b> |                |               |  |
| <b>Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano</b>   |   |                |               |  |
| <b>Código</b>   | <b>Versión</b>  | <b>Emisión</b> | <b>Página</b> |  |
| 1.2.2.D.12  | 2   | 26-01-2026     | 1 de 1        |  |

## PLAN DE ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD

Para el año 2026, se diseñó el Plan Estratégico de Socialización del Código de Integridad con acompañamiento de la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, Profesional Talento Humano y Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno:

| <b>ACTIVIDADES</b>                                  | <b>META O PRODUCTO</b>   |
|---|--|
| <b>SOSTENIMIENTO<br/>DEL PLAN DE<br/>INTEGRIDAD</b> | Determinar las actividades de implementación del Código de Integridad que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.   |
|   | Curso de integridad al ingreso al Colegio Mayor en jornada de inducción a la planta de personal.   |
|   | Campaña Código de integridad “servir con integridad es mi vocación”.   |
|   | Informe campaña muro del orgullo “buenas prácticas de la gestión pública”.   |
|   | Actualización el curso virtual de función pública: integridad, transparencia y lucha contra la corrupción de 20 horas.   |
|   | Circular informativa sobre lineamientos para el diligenciamiento, publicación y divulgación de:<br>Declaración de bienes y renta, decreto nacional 1083 de 2015, declaración de bienes, renta y registro de conflicto de intereses y registro de familiares con contratos, directiva presidencial 001 de 2022. |

| <br>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA<br><b>COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</b> | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD</b><br><b>VIGENCIA 2026</b> |            |        |  |
|--|---|------------|--------|--|
|  | <b>Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano</b>       |            |        |  |
| Código   | Versión   | Emisión    | Página |  |
| 1.2.2.D.12   | 2   | 26-01-2026 | 1 de 1 |  |

|                                 |   |  |
|---------------------------------|---|--|
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> | Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.   | Socialización por nuestros canales de difusión un video institucional de integridad. |
|                                 | Realizar la semana de integridad para el mes de octubre de 2026, en la cual trabajará mecanismos para el reporte o conflicto de interés, rendición de cuenta, gobernabilidad, código de integridad y código de buen gobierno y se les otorgará un reconocimiento a los participantes. | Informe de socialización y su respectiva participación.                              |
|                                 | Seguimiento a las actividades de socialización establecida en el Plan Operativo Anual.  | Seguimiento POA 2026   |
|                                 | Resultados de evaluación de nivel de conocimiento de y apropiación del código.  | Evaluación   |
|                                 | Resultado del nivel de cumplimiento de los Planes Operativos Anuales.   | Cumplimiento POA actividades integridad.   |
|                                 | Resultados de las PQRDF vigencia 2026.  | Informe  |
|                                 | Encuesta de atención en puntos  | Informe  |

## CONTROL DE CAMBIOS

| FECHA DE CAMBIO | CAMBIOS REALIZADOS  |
|-----------------|---|
| 26-1-2026       | Se actualiza documento según normatividad vigente y actividades programadas para la vigencia. |