



**Tejiendo
Universidad**

Autoevaluación institucional 2018-2026

Estrategia de Integridad de la Universidad de Caldas 2024



**Tejiendo
Universidad**

Autoevaluación Institucional 2018 - 2026



**GESTIÓN
HUMANA**

INTRODUCCIÓN

La Cuarta Medición de Capital Social en Colombia del año 2018 realizada por la Corporación para el Control Social, tuvo como objetivo analizar los cambios o continuidades en aspectos relacionados con el desarrollo de capital social en los territorios, arrojó como una de las conclusiones, el bajo interés por los asuntos relacionados con las entidades públicas y los espacios de participación ciudadana, pues estos generan disminución de la confianza en las instituciones, reducen el capital cívico motivado por el deterioro del tejido social por fenómenos como el oportunismo y el clientelismo.

Así mismo, de acuerdo con la última medición del índice de percepción de la corrupción llevada a cabo en el año 2022 por Colombia Transparencia Internacional, entidad que cada año realiza la medición que permite indagar en los países la posibilidad de que ocurran hechos de corrupción en las entidades públicas y qué tanto trabajan estas instituciones en el diseño de estrategias de lucha contra la corrupción; ubicó a Colombia con 39 puntos de 100 evaluados en el puesto 92 entre 180 países; lo que significa que aún falta mucho por hacer en materia de fortalecimiento de los valores de los funcionarios, como quiera que la corrupción está asociada en gran medida a la barrera ética de la persona.

Es en este contexto que, se genera un ambiente propicio para trabajar por el fortalecimiento de una cultura permeada por los principios de integridad y transparencia al interior de la institución, en unísono con las directrices de los entes de control y una decidida voluntad de la administración por fortalecer los valores del código de integridad adoptado.

Para el fomento y la apropiación de la Política de Integridad y consecuentemente promover una Cultura de Integridad, se hace necesario desarrollar acciones orientadas a la implementación y construcción de metodologías, campañas, piezas de divulgación estrategias pedagógicas; entre otras, que busquen prevenir acciones contrarias a los valores institucionales.





**GESTIÓN
HUMANA**

1. OBJETIVOS

1.1 GENERAL:

Promover una cultura por el fortalecimiento en el cumplimiento del actuar de los servidores públicos de la Universidad de Caldas aplicando los valores establecidos en el código de integridad, tales como la honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, en favor de mantener relaciones de confianza con los grupos de interés de la Universidad.

1.2 ESPECÍFICOS:

- ✓ Definir las acciones a implementar, acordes con los lineamientos e instrumentos de gestión de la Integridad en la universidad.
- ✓ Fomentar y promover la cultura de la integridad, a través de la divulgación, socialización e interiorización de los valores del Código de integridad.
- ✓ Fortalecer la gestión preventiva de los conflictos de interés al interior de la universidad.

2. ALCANCE

La estrategia aplica para todos los servidores públicos y contratistas de la Universidad de Caldas, como quiera que la integridad es una política aplicable a todos, en cumplimiento del acuerdo 16 de 2022 del Consejo Superior mediante el cual se adoptan las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

De la totalidad de servidores públicos que respondieron la encuesta, se identifica que la mayor representatividad está en los servidores públicos administrativos:





Ilustración 1. Participación de Funcionarios en encuesta

Con relación a la pregunta que se plantea sobre el conocimiento de ¿qué es el código de integridad? de los 172 encuestados un 74,4% de servidores públicos respondieron que tienen conocimiento del tema.

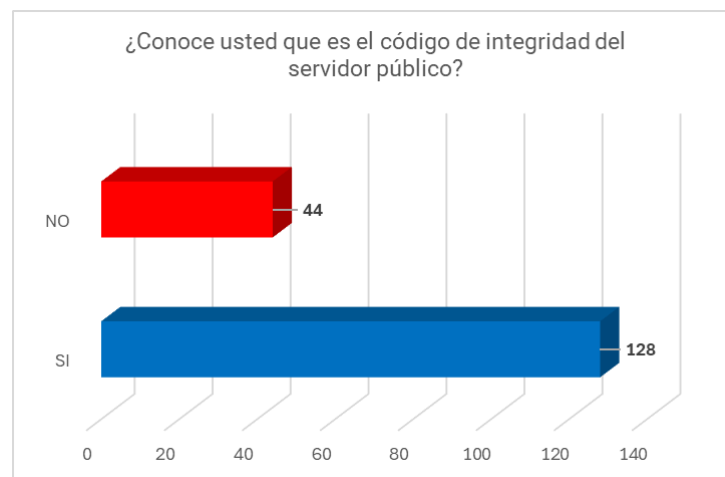


Ilustración 2. Conocimiento de que es el código de integridad

La pregunta sobre sí los servidores públicos, sabían de la existencia de un código de integridad del servidor público en la Universidad de Caldas, el 79% de los encuestados respondieron que si conocían la existencia; no obstante, queda para la mejora el hecho de fortalecer las estrategias hasta la fecha utilizadas para la divulgación del código y sus valores, con el fin de dar a conocer el código de integridad a la totalidad de servidores públicos de la Universidad de Caldas.

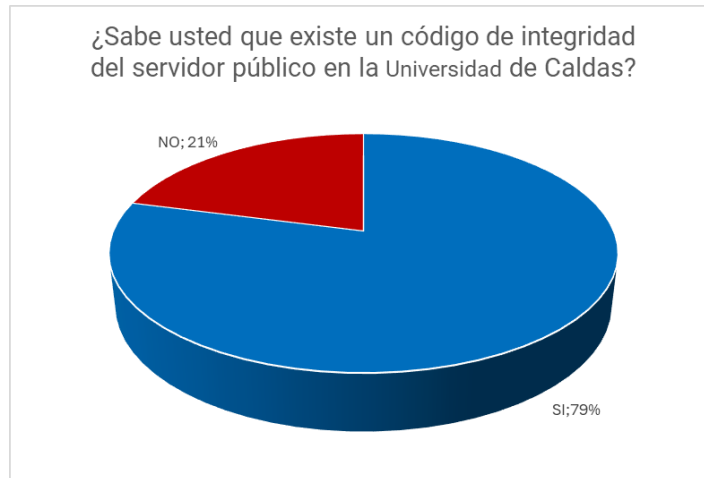


Ilustración 3. Conocimiento del código de integridad de la Universidad

Proporcionalmente el número de servidores públicos que ha leído los contenidos de los mensajes enviados por la Oficina de Gestión Humana, con respecto al código de integridad es muy parecido al comportamiento anterior, en tanto el 77% respondieron afirmativamente.

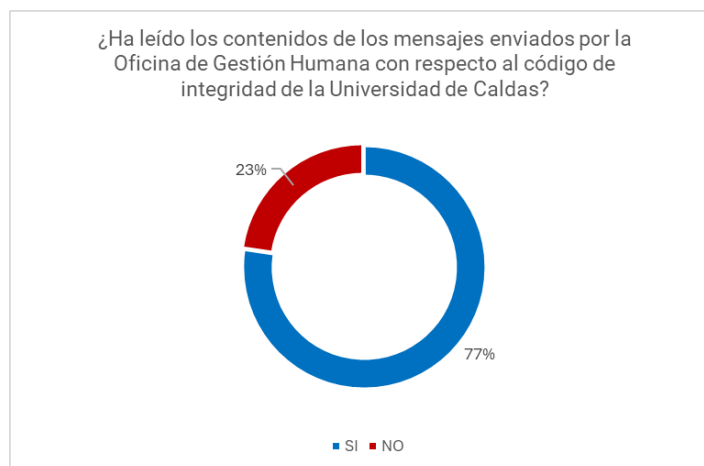


Ilustración 4. Servidores públicos que han leído los mensajes del código de integridad enviados por la Oficina Gestión Humana

Referente al valor con el cual se identifica, la mayoría expresó que el valor del compromiso los representa en la medida que como servidores públicos dan todo de si para su trabajo. Sin embargo, llama la atención que un significativo porcentaje expresó que desconoce los valores o no se ha detenido a leerlos; razón por la cual se requiere de acciones periódicas en cuanto a la divulgación de los valores.

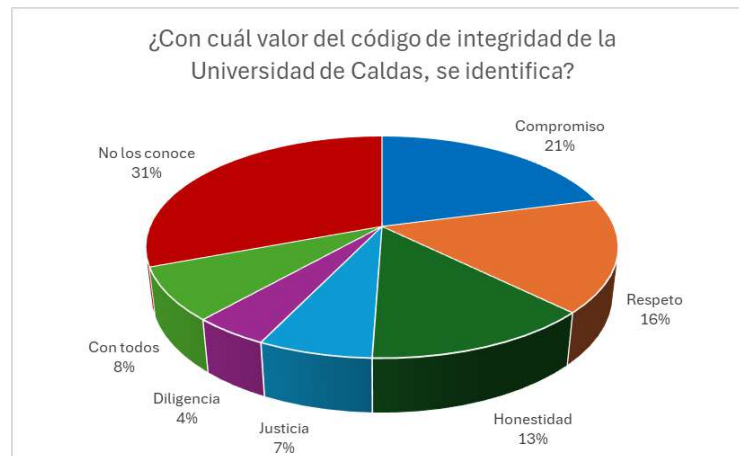


Ilustración 5. Valor con el que más se identifican los servidores públicos de la Universidad

La Oficina de Gestión Humana ha utilizado la estrategia del video para dar a conocer el código de integridad, en ese orden de ideas frente a la pregunta si ha visto el video institucional sobre el código de integridad, un 60% expresó haberlo visto.

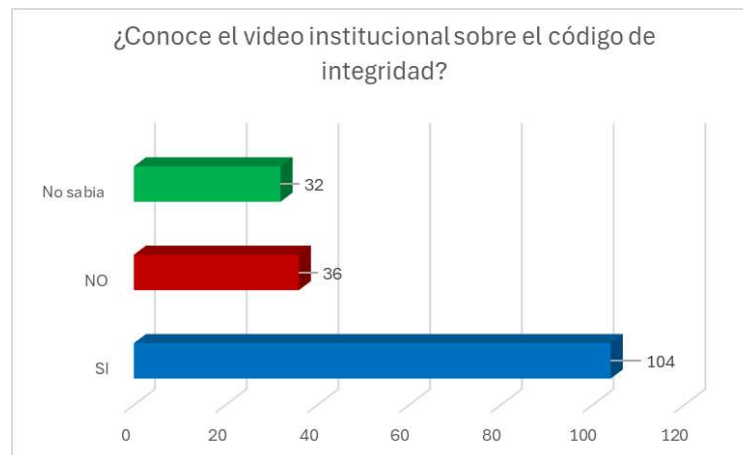


Ilustración 6. Servidores públicos que han visto el video Institucional de los valores

4. CRONOGRAMA DE DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

A continuación, se presentan las acciones priorizadas para dar cumplimiento al propósito de la estrategia.



GESTIÓN HUMANA

ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD 2024



Tejiendo Universidad
Autoevaluación Institucional 2018-2026

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	META	RESPONSABLE	LUGAR	FECHA
Consolidar la estrategia de conflicto de interés para la vigencia	Una vez aplicado el autodiagnóstico de la estrategia de conflicto de interés se procederá a elaborar el plan de acción.	Afianzar la estrategia de conflicto de interés para la vigencia.	Ejecución de las actividades contenidas en la estrategia	Oficina de Gestión Humana y Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Campus y Sedes de la Universidad	Junio
Realizar campañas de difusión y socialización sobre el tema de transparencia administrativa para fortalecer la cultura de la integridad y la legalidad	Serán acciones con la utilización de medios virtuales y presenciales, entre ellos capacitaciones, publicaciones de información, correos, piezas publicitarias, entre otros; diseñadas de tal forma que se promuevan los valores de integridad adoptados	Fortalecer la cultura de la integridad y la transparencia al interior de la institución	Campañas ejecutadas	Oficina de Gestión Humana y Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Virtual y/o presencial	Mayo y octubre
Desarrollar campañas de sensibilización para la identificación y declaración de conflicto de Interés para todos los funcionarios de la Universidad	Se trata de fortalecer los canales para la declaración o recusación en caso de que se presenten situaciones en las que se requiera declarar o recusar.	Fortalecer la transparencia en el actuar de los funcionarios	Campañas ejecutadas	Oficina de Gestión Humana y Prensa	Virtual y/o presencial	Abril y septiembre
Actualización de la matriz de riesgos de corrupción.	Dado que la Función Pública emitió la nueva versión de la guía para la gestión de los riesgos en la institución, se llevará a cabo la revisión y actualización de los riesgos; así como el levantamiento de los riesgos fiscales	Disminuir la posibilidad de la materialización de los riesgos asociados a los procesos institucionales	Actualizar y publicar la matriz de riesgos institucionales	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Presencial	Mayo
Capacitación sobre conductas disciplinables en la prestación de servicios administrativos, dirigida a funcionarios administrativos	Es una estrategia a modo de conferencia en la que se vinculan a los funcionarios, cuyo énfasis es preventivo	Prevenir la posible materialización de riesgos asociados a las faltas relacionadas con la prestación del servicio	2 conferencias	Secretaría General, Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario	Presencial Sala Carlos Nader	Abril - Septiembre
Capacitación conductas disciplinables para funcionarios administrativos y estudiantes con énfasis en región	Es una estrategia a modo de conferencia en la que se vinculan a los funcionarios y estudiantes de la Región del Magdalena Caldense, dado que es la región donde se realiza mayor presencia en el departamento.	Prevenir la posible materialización de riesgos asociados a las faltas relacionadas con la prestación del servicio	1 conferencia	Secretaría General-Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario	Presencial en el municipio de La Dorada	Noviembre
Capacitación interdisciplinaria sobre el conflicto de interés en la universidad	Dado que el tema del conflicto de interés desde sus diferentes componentes requiere de una intervención multidisciplinaria, se llevará a cabo un proceso de formación al respecto.	Abordar desde un enfoque integral el tema del conflicto de interés, previniendo que se presente y adquiera la condición de delito.	1 evento	Secretaría General, Oficina de Gestión Humana y Oficina Asesora de Planeación y Sistema	Presencial	Agosto
Boletín sobre la importancia de la ratificación de la queja en el proceso disciplinario	Las quejas por si solas no se constituyen en prueba suficiente para la toma de decisiones al respecto de una investigación, por tanto para que tenga validez se requiere de la ratificación de la misma durante el proceso disciplinario.	Lograr que la persona asuma sus deberes durante todo el proceso disciplinario	1 boletín	Secretaría General-Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario	Virtual	Abril
Aplicar la encuesta de percepción de los funcionarios acerca del Código de integridad y sus valores	Se llevará a cabo la aplicación de una encuesta a los funcionarios de la universidad y sistematizando con base en las respuestas obtenidas durante un periodo determinado.	Medir el nivel de incorporación en los funcionarios de los valores, y el código de integridad	1 encuesta al año	Oficina de Gestión Humana	Virtual	Marzo
Proceso de inducción en el que se aborda el tema de integridad	Con los funcionarios que ingresan, se lleva a cabo un proceso de formación integral, donse se da a conocer el código de integridad, a través de un video institucional sobre el mismo y la ruta de acceso al microsito de integridad el cual está descrito en la página web institucional.	Dar a conocer la ruta de integridad definida por la universidad	2 eventos al año	Oficina de Gestión Humana	Virtual y/o presencial	Mayo, Diciembre
Participación de las funcionarias de Gestión Humana en los procesos de formación del DAFP en materia de integridad	Las profesionales del área de Gestión Humana estarán haciendo parte de las acciones de formación que año tras año realiza el DAFP.	Continuar fortaleciendo las competencias técnicas y laborles de los profesionales a cargo de la política de integridad	Participar al menos en una capacitación al año	Oficina de Gestión Humana	Virtual	Enero y marzo



Tejiendo Universidad

Autoevaluación Institucional 2018 - 2026



**GESTIÓN
HUMANA**

5. SEGUIMIENTO

A fin de garantizar el seguimiento y evaluación de la estrategia que permita la elaboración de acciones de mejora y la aplicación de buenas prácticas, se establece el siguiente indicador:

Nombre del Indicador:	Cumplimiento de la estrategia de integridad.
Fórmula del indicador:	$\frac{\# \text{ de actividades programadas}}{\# \text{ de actividades realizadas}} * 100$
Tipo de Indicador:	Eficacia

Manizales, 29 de abril del 2024

OFICINA DE GESTIÓN HUMANA

