

INFORME DE ACTIVIDADES CÓDIGO DE INTEGRIDAD AÑO 2025

El presente documento tiene como objetivo informar las actividades realizadas durante el año 2025, relacionadas con el fortalecimiento de la estrategia de apropiación del código de integridad.

La Universidad de Caldas ha implementado diversas medidas para fortalecer la cultura de integridad. A través de la Oficina de Gestión Humana y otras instancias, se han diseñado estrategias comunicacionales para capacitar al personal en la identificación y gestión de conflictos de interés, así como en la aplicación del código de integridad. Estas iniciativas buscan garantizar que todos los miembros de la comunidad universitaria conozcan sus responsabilidades y actúen de manera ética en el cumplimiento de sus funciones.

Durante el año 2025, se implementaron diversas estrategias para promover la apropiación del código de integridad. Se diseñó el procedimiento de integridad, se fortaleció el micrositio institucional y se organizaron diversas actividades de capacitación y difusión.

A continuación, relacionaremos algunas actividades realizadas para dar cumplimiento a la estrategia de la política de integridad y conflicto de intereses.

1) Construcción de estrategias de integridad y conflictos de interés.

En articulación con la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, se llevaron a cabo reuniones orientadas a la formulación de los siguientes documentos estratégicos:

- Autodiagnóstico Código de Integridad 2025
- Autodiagnóstico Conflictos de Interés 2025
- Estrategia de Integridad y Conflictos de Interés 2025

Con el propósito de establecer directrices y acciones específicas para implementar, mantener y fortalecer la Política de Integridad dentro de la organización, promoviendo una cultura ética basada en la honestidad, transparencia, responsabilidad y cumplimiento normativo, se documentó en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) el **procedimiento denominado: “Gestión de la Política de Integridad”**.

Estos documentos se encuentran disponibles para consulta en el micrositio del Código de Integridad y en el SIG, accesibles desde la página web institucional de la Universidad de Caldas.

1) Difusión y apropiación del código de integridad

Con el fin de evaluar el impacto de las estrategias de difusión del código de integridad, el 30 de octubre de 2025 se llevó a cabo una encuesta a la comunidad universitaria “**Apropiación del Código de Integridad de la Universidad de Caldas**”. Los resultados de esta encuesta, que midieron el nivel de conocimiento y apropiación de los valores institucionales, fueron publicados en el micrositio correspondiente.

Con el compromiso de fortalecer nuestra cultura institucional basada en la ética, la transparencia y el respeto, en el mes de septiembre se diseñó y se compartió la **Cartilla del Código de Integridad de la Universidad de Caldas**. Este documento recoge los principios y valores que orientan nuestro actuar como servidores públicos y miembros de esta comunidad universitaria. Su lectura y apropiación son fundamentales para seguir construyendo una universidad ejemplar, coherente con su misión y responsabilidad social. La misma se difundió a través de correo electrónico y se publicó en la página web institucional.

El Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario diseño y difundió cuatro boletines pedagógicos sobre temas disciplinarios y éticos relevantes para la comunidad universitaria, en concordancia con los valores y el Código de Integridad institucional. Esta herramienta comunicativa constituye una estrategia preventiva que busca socializar de manera didáctica los principios normativos, casos prácticos y recomendaciones que orienten el comportamiento ético, fomentando así una cultura de integridad y transparencia en todos los estamentos de la Universidad

- [Boletín Pedagógico No. 1 – Ley 2365 de 2024, sobre el acoso sexual en los entornos laborales y educativos. \(Abril de 2025\)](#)
- [Boletín Pedagógico No. 2 – Ley 395 de 2025, sobre la administración, custodia y control de su patrimonio físico. \(Junio de 2025\)](#)
- [Boletín Pedagógico No. 3 – ¿Qué es una noticia disciplinaria? \(Agosto de 2025\)](#)
- [Boletín Pedagógico No. 4 – Aspectos que debes tener en cuenta si vas a formular una queja disciplinaria. \(Noviembre de 2025\)](#)

2) Difusión de conflictos de interés

La Universidad de Caldas reafirma su compromiso con la ética pública y la transparencia institucional. Por ello, ha implementado una estrategia para prevenir y gestionar los conflictos de interés. Este documento, elaborado en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, está disponible en el micrositio del Código de Integridad en nuestra página web.

En octubre, la Oficina de Gestión Humana invitó, a través de correo electrónico, a conocer y aplicar el **Instructivo para la Declaración de Conflictos de Interés**, una herramienta clave para fortalecer la integridad en nuestras funciones. Para facilitar su comprensión, también se compartió una infografía del proceso.

Como parte de las estrategias de comunicación sobre la declaración de conflictos de interés y para facilitar el acceso continuo a la información, el banner con los enlaces al instructivo y a la infografía sobre conflictos de interés se mantiene activo en el microsítio del código de integridad.

<https://www.ucaldas.edu.co/portal/gestion-humana-codigo-de-integridad/>

3) Procesos de inducción, reinducción y capacitación

Para fortalecer la cultura de integridad y transparencia en la institución, se han realizado mejoras en el proceso de inducción de los nuevos servidores públicos. Se incorporó un curso virtual institucional que, en su módulo de Gestión Humana, aborda la temática de integridad y conflictos de interés. Este módulo incluye un cuestionario evaluativo y el enlace al curso **Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción** de la Función Pública, que también deben realizar. Con ello, garantizamos que los nuevos colaboradores estén informados sobre los valores que orientan su desempeño.

Así mismo, los procesos de formación y capacitación para servidores públicos del nivel directivo buscan fortalecer sus capacidades en gobernanza, liderazgo, gestión y administración de políticas públicas, asegurando la aplicación de principios como justicia, equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética. En este marco, la Oficina de Gestión Humana invitó, mediante comunicación oficial, a todo el equipo directivo a realizar el curso **Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción** de la Función Pública.

Con el fin de fortalecer competencias técnicas y laborales, algunas funcionarias de la Oficina de Gestión Humana han participado en procesos de actualización del **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** en materia de integridad, para reforzar sus capacidades en la promoción de una cultura ética y transparente.

Finalmente, como parte de las acciones para fortalecer la cultura de integridad, el **Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario** y la **Oficina de Gestión Humana** realizaron tres capacitaciones sobre aspectos relevantes en materia disciplinaria, alineadas con los valores y el Código de Integridad institucional. Esta iniciativa preventiva busca fortalecer la cultura ética organizacional, promoviendo el conocimiento y correcta aplicación de las normas disciplinarias en todos los ámbitos universitarios, con el propósito de reducir la incidencia de conductas contrarias a los principios institucionales.

1) Declaración de Bienes y Renta y Cumplimiento de la Ley 2013 de 2019

Desde el 7 de abril de 2025 se inició el proceso de solicitud para el diligenciamiento de la **Declaración de Bienes y Rentas** de los funcionarios de la Universidad. En esta ocasión se



**GESTIÓN
HUMANA**

generaron tres circulares y, para garantizar el cumplimiento, se programaron varios recordatorios por cada circular, enviando dos correos semanales desde el 11 de abril.

Durante este periodo, la Oficina de Gestión Humana (historias laborales, secretaría y evaluaciones) atendió las necesidades de información y acompañamiento de varios funcionarios por correo electrónico, vía telefónica y de manera presencial. Además, se realizó difusión a través de la página web institucional, un flash informativo y el canal oficial de WhatsApp.

Finalmente, la Oficina de Gestión Humana realizó seguimiento al proceso **Declaración de Bienes, Rentas y Conflicto de Intereses**, garantizando que los **23 funcionarios del nivel directivo** cumplieran con la Ley 13 de 2019 mediante la presentación oportuna y completa de dicha declaración, promoviendo así la transparencia, la integridad y la responsabilidad en la función pública.

Conclusión:

La Oficina de Gestión Humana ha cumplido con las estrategias relacionadas con integridad y conflictos de interés, logrando avances significativos en la promoción de una cultura ética en la institución. Reconocemos, sin embargo, la importancia de mantener este compromiso a largo plazo. Por ello, continuamos trabajando para consolidar esta cultura mediante acciones que fortalezcan la socialización de nuestros valores institucionales, con el propósito de potenciar el desempeño individual y colectivo.

Manizales, 12 de Diciembre de 2025

Cordialmente,

OFICINA DE GESTIÓN HUMANA
Universidad de Caldas

