

# Estrategia para la adopción del Código de Integridad en la Universidad del Quindío

Dirección de Gestión Humana



UNIVERSIDAD  
DEL QUINDÍO®

Res.MEN 014915 - 02 AGO 2022  
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN



UNIQUINDÍO  
en conexión territorial

[www.uniquindio.edu.co](http://www.uniquindio.edu.co)

## Estrategia para la adopción del Código de Integridad en la Universidad del Quindío

### Introducción

La política de integridad está compuesta por dos componentes: Código de integridad y la gestión de conflicto de interés, para el presente documento se tratará la estrategia para la adopción del código de integridad.

La Universidad del Quindío, dentro de su Plan de Desarrollo Institucional 2016-2025, asumió el compromiso de implementar la política de calidad y el mejoramiento continuo de la eficacia, eficiencia y efectividad de sus procesos y la satisfacción de las expectativas de los usuarios, teniendo como herramienta principal su Sistema Integrado de Gestión, conducente a prácticas de auto control, auto evaluación, transparencia y responsabilidad social, apoyada con talento humano competente.

Bajo la filosofía de estos compromisos institucionales, se presenta a continuación la propuesta para la adopción de la política de integridad para la Universidad, teniendo como base el Código de Integridad y los Valores del Servidor Público propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, guardando el principio de Autonomía Universitaria.

Se pretende realizar un ejercicio participativo en el que los integrantes de la comunidad universitaria se involucren en la elección de los valores institucionales que los identifique y que conduzcan a la institución hacia el mejoramiento de la prestación del servicio de educación superior, ajustada a las condiciones actuales de la sociedad y del territorio en los cuales hace presencia la Universidad del Quindío.

### Objetivo general

Definir la estrategia a partir de la política de integridad de la Función Pública para la armonización y adopción del código de integridad de la Universidad del Quindío, de conformidad con las necesidades y capacidades Institucionales y la autonomía universitaria.

### Objetivos específicos

- Establecer la línea base de trabajo para la formulación del código de integridad unquindiano, mediante la realización del autodiagnóstico institucional a partir de las herramientas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



- Formular el plan de trabajo para la implementación, seguimiento y mejoramiento continuo del código de integridad de la Universidad del Quindío que contenga las diferentes etapas.

### Marco Normativo

El Decreto 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” proporciona lineamientos para una gestión pública orientada al mejoramiento del desempeño institucional, a la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y el goce de sus derechos, enmarcando esta atención en términos de legalidad e integridad (DAFP, 2017). De manera complementaria, en el capítulo dos del citado Decreto, se establecen las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, enfatizando que dichas políticas se deberán implementar a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias definidas por las instituciones de servicio público.

En desarrollo de lo reglamentado en MIPG se expidió la Ley 2016 de 2020 (Febrero 27) “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones” esta ley 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.

Es así como la Universidad del Quindío mediante la resolución de Rectoría No. 8193 del 3 de agosto de 2021, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como marco de referencia de buenas prácticas, se ajusta el diseño del Sistema Integrado de Gestión y se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, encargado de velar por la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del MIPG.

Por su parte, dentro del proceso de armonización del Código de Integridad de la Función Pública, se hace necesario la revisión del Plan de Desarrollo Institucional 2016-2025, en su numeral 5.1.3 Política de Calidad:



La Universidad del Quindío, mediante su sistema Integrado de Gestión, está comprometida con la calidad y el mejoramiento continuo de la eficacia, eficiencia y efectividad de sus procesos y la satisfacción de las expectativas de los usuarios, por lo cual implementa prácticas de auto control, auto evaluación, transparencia y responsabilidad social, apoyada con talento humano competente, comprometido y respetuoso de lo público, y el óptimo manejo de los recursos del estado; contribuyendo al cumplimiento de los fines esenciales de la educación superior, fundamentados en la docencia, la investigación, la extensión y desarrollo social (PDI, 2016, p.38)

De manera complementaria, se requiere la revisión del numeral 5.1.4 en donde se describen los principios, valores y compromisos con la sociedad que son asumidos por la Universidad del Quindío: Autonomía universitaria, Responsabilidad social, Cooperación, Excelencia académica y calidad, Internacionalización, Planeación, Sostenibilidad ambiental, Democracia, participación y comunicación, Libertad de conciencia e ideologías, Libertad de cátedra, de elección y aprendizaje.

Finalmente, es importante considerar dentro del marco normativo en la estrategia de construcción del código de Integridad, la Resolución de Rectoría No. 2167 del 1 de septiembre de 2016, por medio de la cual se actualizó el Código de Ética y el Código de Buen Gobierno de la Universidad del Quindío; en este documento se determinan las acciones que desde la Universidad se implementan para garantizar la transparencia, la claridad y la autonomía en la gestión de la entidad, fundamentados en el manejo íntegro, ético, coordinado y estructurado, enfocados a los grupos de interés.

**Etapas para la formulación del Código de integridad**





## 1. Alistamiento

Se consideran necesarias dos acciones particulares dentro del alistamiento:

- Definición de los actores institucionales que participarán en el equipo de trabajo o que serán aliados claves en la adopción del código.
- La revisión documental tanto de la Universidad del Quindío como del Departamento Administrativo de la Función Pública que fundamentarán dicho código.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño será el órgano rector, articulador y ejecutor a nivel institucional, de las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento de las de buenas prácticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El Comité Coordinador de Control Interno será el encargado del seguimiento a la “estrategia y cronograma de trabajo para adoptar la política de integridad” y la “Estrategia para la Gestión de Conflicto de Intereses”, orientado a procesos de mejoramiento continuo y el aseguramiento de su eficiencia, eficacia y efectividad.

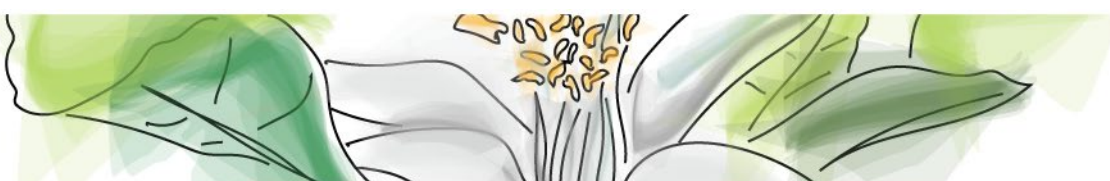
El Líder de la política de integridad será la Vicerrectoría Administrativa y Financiera con el acompañamiento corresponsable de:

- Dirección de Gestión Humana
- Dirección de Bienestar Institucional
- Oficina de Asuntos Profesorales
- Oficina de Control Interno
- Oficina de Control Interno Disciplinario
- Dirección Jurídica
- Dirección de Comunicaciones Estratégicas
- Líderes de otras políticas

## 2. Armonización

La armonización consiste en la revisión de los documentos implementados por la Universidad como la Política de Calidad, el Código de Ética y Buen Gobierno, con el Código de Integridad propuesto por la Función Pública.

De igual forma, se realizará la definición de valores y principios institucionales mediante un ejercicio participativo que involucre la voz de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria: estudiantes, docentes y funcionarios administrativos.



En este tema particular, el DAFP propone la revisión y ajuste de los valores institucionales, con los cinco valores del servicio público que deberán ser analizados y alineados mediante la priorización y elección que realice la comunidad universitaria.

3. Diagnóstico

Inicialmente se propone realizar un autodiagnóstico institucional a partir de las herramientas proporcionadas por la Función Pública, la cual brindará elementos fundamentales para iniciar la construcción del plan de acción del código de integridad.

En esta etapa se deberán revisar los resultados de FURAG, identificando las acciones de mejora propuestas a partir de la evaluación de resultados.

De manera complementaria podrán realizarse entrevistas o encuestas para la captura de información requerida en la etapa diagnóstica.

4. Plan de Trabajo

A partir de los resultados de las etapas anteriores, se definirán las actividades detalladas, los responsables y las fechas de ejecución para la implementación del Código de integridad, con el propósito de sensibilizar e interiorizar este en la comunidad universitaria.

PLAN DE TRABAJO - VIGENCIA 2024

| ETAPA        | ACTIVIDADES   | FECHA INCIO | FECHA FIN | RESPONSABLE   | ENTREGABLE       |
|--------------|---|-------------|-----------|---|------------------|
| ALISTAMIENTO | Definición de los actores institucionales   | FEBRERO     | MARZO     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vicerrectoría Administrativa y Financiera</li><li>• Dirección de Gestión Humana</li><li>• Dirección de Bienestar Institucional</li><li>• Oficina de Asuntos Profesorales</li><li>• Oficina de Control Interno</li><li>• Oficina de Control Interno Disciplinario</li><li>• Dirección Jurídica</li><li>• Dirección de Comunicaciones Estratégicas</li><li>• Líderes de otras políticas</li></ul> | Actas de reunión |
|              | Revisión documental de las políticas y demás documentos de la Universidad del Quindío           |             |           |   |                  |
|              | Revisión documental de las políticas de la Función Pública respecto a la política de integridad |             |           |   |                  |
|              | conformación de los equipos de trabajo  |             |           |   |                  |



| ETAPA                        | ACTIVIDADES   | FECHA INCIO | FECHA FIN | RESPONSABLE   | ENTREGABLE  |
|------------------------------|---|-------------|-----------|---|---|
| DIAGNÓSTICO                  | Realizar un autodiagnóstico institucional a partir de las herramientas proporcionadas por la Función Pública                                | ABRIL       | ABRIL     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vicerrectoría Administrativa y Financiera</li><li>• Dirección de Gestión Humana</li></ul>   | documento de autodiagnóstico  |
| ARMONIZACIÓN                 | Implementar metodología para puntos de encuentro después del análisis comparativo de las políticas institucionales con la política del DAFP | MAYO        | JULIO     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vicerrectoría Administrativa y Financiera</li></ul>   | Documento de armonización   |
|                              | Armonización de la política de integridad del DAFP con las políticas institucionales  |             |           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Dirección de Gestión Humana</li><li>• Dirección de Bienestar Institucional</li><li>• Dirección Jurídica</li></ul>   | Evidencias de las mesas de trabajo o herramientas para la adopción de los valores institucionales |
| PLAN DE TRABAJO              | Realizar las actividades del plan de trabajo con evidencias, medibles y cuantificables  | AGOSTO      | AGOSTO    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vicerrectoría Administrativa y Financiera</li><li>• Dirección de Gestión Humana</li><li>• Dirección de Bienestar Institucional</li><li>• Oficina de Asuntos Profesorales</li><li>• Oficina de Control Interno</li><li>• Oficina de Control Interno Disciplinario</li><li>• Dirección Jurídica</li><li>• Dirección de Comunicaciones Estratégicas</li><li>• Líderes de otras políticas</li></ul> | Plan de trabajo con actividades y productos   |
| IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO | Implementar estrategias de difusión del código de integridad  | SEPTIEMBRE  | NOVIEMBRE | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vicerrectoría Administrativa y Financiera</li><li>• Dirección de Gestión Humana</li><li>• Dirección de Bienestar Institucional</li><li>• Oficina de Asuntos Profesorales</li><li>• Oficina de Control Interno</li><li>• Dirección Jurídica</li><li>• Dirección de Comunicaciones Estratégicas</li><li>• Líderes de otras políticas</li></ul>  | Evidencias de las actividades realizadas en cumplimiento del plan de trabajo                      |
|                              | Evaluar el desarrollo del plan de trabajo   |             |           |   |   |
|                              | evaluar el nivel de apropiación del código de integridad  |             |           |   |   |

## 5. Implementación, Seguimiento

Consistirá en ejecutar las estrategias de difusión y apropiación del código de integridad por parte de la comunidad universitaria y dar cumplimiento al plan de trabajo aprobado por los miembros responsables de liderar el proceso de adopción del código de integridad. Acatando las directrices del DAFP, se requiere la participación de la Alta Dirección en las actividades de socialización del código de integridad.

En la etapa de seguimiento es importante establecer acciones de autocontrol además de conocer las alertas que la oficina de Control Interno y demás órganos de control, hayan generado en sus informes y que estén relacionados con el código de Integridad.

Igualmente, en esta etapa se debe evaluar el desarrollo de las actividades propuestas en el plan de acción, así como el nivel de avance en la adopción del código de integridad.





## Referencias bibliográficas

Departamento Administrativo de la Función Pública (2017). *Decreto 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.*

Universidad del Quindío (2021). Resolución de Rectoría 8193 de 2021. *Por medio de la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como marco de referencia de buenas prácticas, se ajusta el diseño del Sistema Integrado de Gestión y se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.*

Universidad del Quindío (2016). Resolución de Rectoría No. 2167 de 2016. *Por medio de la cual se actualiza el Código de Ética y el Código Buen Gobierno de la Universidad del Quindío.*

Universidad del Quindío (2016). *Plan de Desarrollo Institucional 2016-2025.*

Universidad del Quindío (2016). Resolución de Rectoría No. 1900 de 2016. *Por medio de la cual se actualiza la política y objetivos de calidad de la Universidad del Quindío.*





**DIRECCIÓN DE GESTION HUMANA**

**Tel: (57) 6 735 9300 Ext 319**

**Carrera 15 Calle 12 Norte**

**Armenia, Quindío – Colombia**

**[gestionhumana@uniquindio.edu.co](mailto:gestionhumana@uniquindio.edu.co)**

**UNIQUEINDÍO**, en conexión territorial

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel: (606) 7 35 93 00 Armenia - Quindío - Colombia

[www.uniquindio.edu.co](http://www.uniquindio.edu.co)