

**RESOLUCIÓN N° 51
(19 de enero de 2022)**

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN LA
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA**

EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA, en uso de sus facultades legales y estatutarias y

CONSIDERANDO

Que la Institución Universitaria Mayor de Cartagena debe implementar el Código de Integridad como una guía en el actuar y en el ejercicio de todos sus miembros, lo cual repercute en el desarrollo personal y profesional de sus estudiantes.

Que la Institución Universitaria Mayor de Cartagena reconoce la importancia de desarrollar nuestra propia identidad, personalidad y cultura corporativa, para lo cual debe crear su propio CÓDIGO DE INTEGRIDAD ajustado a los "Valores del Servidor Público definidos en el Código de Integridad, del Departamento Administrativo de Función Pública- DAFP, adoptado mediante Decreto 1499 de 2017, ajustado al Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, implementado para todas las entidades del Estado.

Que la normatividad que regula y obliga a la creación del Código de Integridad, son la 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; la 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; la 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; el 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; el 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 y 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; el Código Único Disciplinario, Artículo 35: Prohibiciones

Que teniendo en cuenta el acuerdo No. 02 de 2020, la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, recoge y adopta los valores apropiados por Función Pública, los cuales son HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA y JUSTICIA.

Que, por lo anteriormente expuesto,

Ahora somos Umayor de Cartagena, un nuevo comienzo.

ACUERDA



ARTÍCULO PRIMERO. Implementar y socializar el Cronograma de actividades Código de Integridad de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, de conformidad con el siguiente cuadro

CRONOGRAMA CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022		
VALOR	FECHA	ACTIVIDAD
TODOS	FEBRERO	Enviar por correo electrónico, la imagen de los 5 valores del código de integridad
HONESTIDAD	MARZO	Los funcionarios proporcionan en la caja mayor como desde su quehacer y funciones aplican el valor
	ABRIL	Actividad Alimentando la web (se publican todos los mensajes, información y fotos que se recopilen)
RESPETO	MAYO	Los funcionarios proporcionan en la caja mayor como desde su quehacer y funciones aplican el valor
	JUNIO	Actividad Alimentando la web (se publican todos los mensajes, información y fotos que se recopilen)
COMPROMISO	JULIO	Los funcionarios proporcionan en la caja mayor como desde su quehacer y funciones aplican el valor
	AGOSTO	Actividad Alimentando la web (se publican todos los mensajes, información y fotos que se recopilen)
DILIGENCIA	SEPTIEMBRE	Los funcionarios proporcionan en la caja mayor como desde su quehacer y funciones aplican el valor
	OCTUBRE	Actividad Alimentando la web (se publican todos los mensajes, información y fotos que se recopilen)
JUSTICIA	NOVIEMBRE	Los funcionarios proporcionan en la caja mayor como desde su quehacer y funciones aplican el valor
		Actividad Alimentando la web (se publican todos los mensajes, información y fotos que se recopilen)
		Cada área o departamento de la entidad debe transformar su espacio en territorio de algún valor del Código de Integridad, a partir de la percepción que el grupo de trabajo tenga del valor (cómo los afecta desde su área de trabajo)
		Escoger el área o departamento que gane como mejor equipo

Ahora somos Umayor de Cartagena, un nuevo comienzo.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución se publicará en la página web y por correo electrónico de la Institución.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Cartagena de Indias D. T. y C. el día diecinueve (19) del mes de Enero de 2022.

JAIRO MENDOZA ALVAREZ
Rector

RAFAEL HERAZO BELTRAN
Secretario General

Ahora somos Umayor de Cartagena, un nuevo comienzo.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA

Dirección del Talento Humano

Apreciada Comunidad Umayor,

Para la Institución Universitaria Mayor de Cartagena es importante el buen actuar y la integralidad de todos sus colaboradores, buscando la formación y desarrollo integral basado en los valores que nos resaltan dentro y fuera de la institución.

Es deber de todos como colaboradores apropiarnos y actuar con compromiso para resaltar las virtudes y valores que tiene Umayor, que son fundamentales para mí y también lo serán para ti.

Sé que aportarás con tu buen actuar en la solución a afrontar los nuevos desafíos ante un mundo cambiante y exigente y juntos nos comprometemos en ejercer nuestro rol con integridad.

Cordialmente,


JAIRO MENDOZA ALVAREZ
Rector Umayor

CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco Legal
3. Objetivos
4. Código de Integridad
5. El Código de Integridad de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena.
6. Los valores del Código de Integridad de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena.
 - 6.1 Compromiso
 - 6.2 Honestidad
 - 6.3 Respeto
 - 6.4 Diligencia
 - 6.5 Justicia

1. Introducción

La INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA como institución pública de educación superior, busca la formación de profesionales integrales que aporten en las soluciones y estén dispuestos a enfrentar los desafíos de su entorno. Para tal fin, la institución adopta el código de integridad como una guía en el actuar y en el ejercicio de todos sus miembros, lo cual repercute en el desarrollo personal y profesional de sus estudiantes.

Reconociendo la importancia de desarrollar su identidad, personalidad y cultura corporativa, la Institución Universitaria Mayor de Cartagena crea el CÓDIGO DE INTEGRIDAD ajustado a los “Valores del Servidor Público” definidos en el Código de Integridad, del Departamento Administrativo de Función Pública- DAFP, mediante Decreto 1499 de 2017, en cuanto al manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, implementado para todas las entidades del Estado.

El CODIGO DE INTEGRIDAD es una herramienta en donde se establecen los valores del servidor público, los cuales apuntan a la integralidad, es decir, al buen actuar, incluyendo un conjunto de virtudes o cualidades que posee una persona; las cuales se evidencian en la práctica, en el buen ejercicio de sus acciones y en las relaciones interpersonales.

Para la Institución Universitaria Mayor de Cartagena lo más importante de este código es la vivencia y aplicabilidad en toda la comunidad académica, si bien, como seres humanos no somos perfectos, la condición de funcionarios públicos nos lleva a buscar las mejores relaciones internas y externa, con la comunidad y con todo lo que nos rodea.

Cabe resaltar, que cada uno de los valores tratados en el presente código son definidos y trabajados desde la realidad de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, permitiéndonos reforzar estas virtudes al interior de la institución y fomentar su cumplimiento.

2. Marco Legal

El CÓDIGO DE INTEGRIDAD tiene como marco legal y normativo las siguientes leyes y decretos nacionales:

- 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 de Colombia y se dictan otras disposiciones.

- 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.
- 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.
- 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”.
- 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 y 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.
- Código Único Disciplinario. Artículo 35: Prohibiciones

3. Objetivos

Constituir una guía de valores que permita fortalecer la cultura organizacional de la institución, con el fin de lograr la integralidad de sus funcionarios, promoviendo y exaltando las virtudes de estos dentro y fuera de la institución.

Los objetivos específicos son:

- Apropiarse de los valores que caracterizan la gestión pública y de los comportamientos que de ahí se derivan.
- Reflejar estos valores en la atención a estudiantes, docentes y ciudadanía en general.
- Aumentar la confianza de los ciudadanos en las entidades del sector público.
- Implementar la política y código de integridad inmersa dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.
- Disminuir el Riesgo de corrupción de los funcionarios

4. Código de Integridad

A partir de un diagnóstico realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico-OCDE, acerca de los códigos de Éticas de las entidades del estado, se llegó a la conclusión que estos se caracterizaban por su disparidad, complejidad y en su gran mayoría por ser el resultado de consultorías externas. Motivo por el cual, se llevó a cabo una estrategia pedagógica y participativa, en la

cual por votación nacional fueron seleccionados los cinco valores que integrarían el código.

Es así, como nace el Código de integridad, a partir del proceso liderado en Colombia por un equipo interdisciplinario del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) que contó con la participación de más de 25.000 servidores públicos y ciudadanos. Como resultado se seleccionaron los valores de Honestidad con 13.879 votos, Respeto con 1.168 votos, Compromiso con 4.137 votos, Diligencia con 2.138 votos y Justicia con 643 votos.

La presentación de estos 5 valores, se llevó a cabo por el Gobierno Nacional el 24 de julio de 2017, proyecto que orienta las actuaciones de los servidores y establece patrones a seguir en el ejercicio de su labor. Por consiguiente, el 11 de septiembre de 2017 fue expedido el Decreto 1499, a partir del cual todos los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) entraron en vigencia para las entidades en las cuales debe aplicarse

5. El Código de Integridad de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena

La Institución Universitaria Mayor de Cartagena, conociendo el desarrollo del proceso llevado a cabo por Función Pública el cual da como resultado estos valores, decide acogerlos para que rijan el actuar de sus funcionarios.

HONESTIDAD

RESPETO

COMPROMISO

DILIGENCIA

JUSTICIA

En la institución la implementación del Código de Integridad está liderado por el equipo de Talento Humano, la oficina de Planeación y Mejoramiento de la Calidad y Comunicaciones.

Cabe resaltar, que dentro de la Política de Talento Humano de la Institución la cual es de aplicación general a todo el personal, se define las acciones dirigidas a fortalecer, cualificar y cuidar del bienestar laboral de docentes y administrativos, de conformidad con los principios y valores institucionales para alcanzar las metas, propósitos de misión y visión fijados en el Proyecto Educativo Institucional. A sabiendas que el Código de Integridad se constituye como el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano, se lidera desde esta área una serie de dinámicas las cuales arrojaron el sentir de los funcionarios en cuanto a lo que SE HACE y NO SE HACE desde el desarrollo de sus labores para la aplicación y apropiación de estos valores.

Y finalmente el equipo de Talento Humano, plasma y construye el código de Integridad a partir de documentos y evidencias de las actividades realizadas por los funcionarios de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, donde se demuestra que los servidores de la institución reconocen la importancia de los valores y la búsqueda constante de la integralidad.

6. Los Valores

Los valores del CÓDIGO DE INTEGRIDAD de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, si bien se desprenden de la propuesta del Departamento Administrativo de la Función Pública, corresponden a la realidad y necesidades del Institución Universitaria Mayor de Cartagena. Se especifica, a continuación, cada valor en función del Si hacer y el NO hacer.

6.1 Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Lo que SI hago

- Como funcionario de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, fomento e implemento el sentir del compromiso que se tiene ante los clientes internos y externos.
- Motivo a mi equipo de trabajo, a desempeñarse con diligencia y conciencia profesional.
- Soy consciente de las tareas encomendadas, de acuerdo a las normas y políticas públicas.
- Estoy dispuesto a accionar mis capacidades intelectuales y actitudes emocionales, para el logro de mis objetivos.

Lo que NO hago

- No realizo mi trabajo con frustración, considerándolo irrelevante para la institución.
- No doy resultados de mis labores con actitud negativa, dando a entender que no me gusta lo que hago.
- No soy incumplido con la entrega de mis responsabilidades y actividades.
- Nunca menosprecio las necesidades de las personas con las que me relaciono.

- No soy irresponsable con los compromisos adquiridos con mis compañeros de trabajo, y con los clientes externos.

6.2 Honestidad

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

Lo que SI hago

- Soy discreto y profesional con el manejo de información en mi trabajo.
- Cuando tengo dudas en mi trabajo, prefiero preguntar y aclararlas para no dar una información incorrecta.
- Me muestro tal cual soy, expresando mis criterios y opiniones con total sinceridad.
- Reconozco y corrijo mis errores, generando confianza en mis relaciones interpersonales y en lo que hago

Lo que NO hago

- Ser incoherente con lo que pienso y siento, proporcionando así desconfianza en mi entorno laboral.
- No busco beneficios solo por interponer mis propias necesidades o intereses, sin tener en cuenta al otro.
- Nunca aparento lo que no soy para ser aceptado por otros.
- No acepto compromisos los cuales no puedo o no tengo intención alguna de cumplir.

6.3 Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Lo que SI hago

- Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo y/o con toda la comunidad educativa en general.
- Valoro la opinión del otro, aunque no la comparto, evitando así que la persona se sienta ofendida o menospreciada.
- Escucho y soy empático con las diferentes ideologías de las personas que me rodean.
- Intento comprender y ver las cosas desde la perspectiva del otro.

Lo que NO hago

- Manifestar que mi opinión o pensamiento es el único o verdadero.
- Ignorar a las personas que están en desacuerdo conmigo.
- Ser agresivo y lastimar con acciones o palabras a otros por pensar distinto a mí.
- No juzgo, ni hago juicios, acusaciones o suposiciones a las personas antes de conocerlas.

6.4 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 SI hago

- Soy eficiente y realizo con satisfacción las tareas dentro de la institución.
- Muestro siempre rendimiento y productividad en el trabajo, cumpliendo así con mis obligaciones.
- Soy dedicado y ejecuto mis funciones de manera correcta.
- Muestro Rapidez o inmediatez en las tareas que debo ejecutar.

Lo que NO hago

- No llevo a cabo mis obligaciones por el simple hecho de hacerlas, sin esmero y cuidado.
- No tengo en cuenta las opiniones de los demás, no cooperando con ellos, causando resultados inadecuados.
- Permitir que las metas propuestas no se lleven a cabo en el momento adecuado.
- No realizo mi trabajo con pereza y sin tener en cuenta el tiempo y como esto puede afectar mi puesto de trabajo

6.5 Justicia

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

Lo que SI hago

- Brindo a todas las personas un trato adecuado sin discriminación alguna frente a los derechos que le corresponden.
- Soy equitativo con las personas de mi entorno favoreciendo su quehacer en la institución.
- Genero acciones conformes a las personas y sus condiciones sin exclusión alguna.
- Comprendo la forma de actuar de las personas sin criticar o hacer juicios negativos.

Lo que NO hago

- No juzgo a las personas con las que me relaciono en mi sitio de trabajo sin una razón.
- No abuzo de aquellos que me brindan ayuda y significan para mí un apoyo desde lo que hacen.
- Tratar con desigualdad a una persona por cualquier condición o falencia.
- No tener malos tratos con mis compañeros de trabajo y no tener en cuenta su dignidad.