

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15 PAGINA: 1 de 31

MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN

**Dirección de Planeación Institucional
2021**

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN	7
OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
ALCANCE	8
DEFINICIONES.....	9
1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	11
1.1 Identificación y naturaleza	11
1.2 Misión	11
1.3 Visión	11
1.4 Objetivos Institucionales	12
2. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS	12
2.1 PRINCIPIOS.....	12
2.2 VALORES	13
3. POLITICAS GENERALES PARA LA DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD.....	15
3.1 Órganos de gobierno	15
3.1.1 CONSEJO SUPERIOR	15
3.1.2 CONSEJO ACÁDEMICO.....	15
3.1.3 EL RECTOR	15
3.2 Compromiso con los fines del estado	15
3.3 Perfiles y obligaciones de los directivos.....	16
3.4 Responsabilidades con los actos de delegación.....	16
4. POLITICAS CON LOS ORGANISMOS DE CONTROL	16
4.1 Política frente al control externo.....	16
4.2 Compromiso en relación al órgano de control administrativo y político	17
5. POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA.....	17
5.1 Políticas relacionadas con el código de buen gobierno y estilo de dirección ..	17
5.2 Compromiso con la erradicación de prácticas corruptas	17
5.3 Acciones para la integridad y la transparencia	17
5.4 Colaboración interinstitucional para la erradicación de prácticas corruptas....	18
5.4 Compromiso con la lucha antipiratería.....	18
6. POLITICAS INSTITUCIONALES DE GESTIÓN.....	18

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

6.1 Compromiso con el desarrollo del Talento Humano.....	18
6.2 Política del Talento Humano.....	19
6.3 Compromiso con la contratación.....	19
6.4 Compromiso con la comunidad pública	19
6.5 Compromiso con la comunidad organizacional.....	20
6.6 Compromiso de Confidencialidad	20
6.7 Compromiso con la Divulgación de la Información.....	20
6.8 Compromiso con Gobierno en Línea	21
7. POLITICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	21
7.1 Compromiso con el Sistema de Gestión de Calidad	21
7.2 Política de la Calidad	21
8. POLITICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	22
8.1 Compromiso con la información y comunicación con la comunidad.....	22
8.2 Compromiso con la rendición de cuentas	22
8.3 Atención de quejas y reclamos	22
8.4 Responsabilidad con el medio ambiente.....	22
8.5 Política del sistema de Gestión Ambiental	22
9. POLITICAS FRENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS	23
9.1 Políticas sobre conflictos de interés.....	23
9.2 Deberes de los servidores frente a los conflictos de interés.....	23
9.3 Prohibiciones para el personal sobre conflicto de interés.....	23
9.4 Conductas para evitar conflictos de interés	24
10. POLITICAS FRENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.....	25
10.1 Compromiso frente al MECl.....	25
10.2 Evaluación del Sistema de Control Interno	26
10.3 Administración del Riesgo Institucional.....	26
10.4 Acompañamiento y Asesoría	26
10.5 Fomento de la Cultura de Control	27
10.6 Relación con Entes Externos de Control.....	27
11. CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	27
12. LINEAMIENTOS DE BUEN GOBIERNO	28
12.1. Lineamientos para la dirección de la institución	28
12.2. Estilo de Dirección	28
13. INSTANCIAS PARA LAS BUENAS PRACTICAS EN LA FUNDACIÓN PÚBLICA.....	28

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

13.1 Comités especiales y disposiciones comunes	29
BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	30

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15 PAGINA: 1 de 31

PRESENTACIÓN

La Universidad de Cundinamarca identificada como una organización social del conocimiento, con una responsabilidad social universitaria definida, y desarrollando un elemento translocal, en la búsqueda de generar respuestas a las múltiples necesidades que se presentan en los territorios donde tiene injerencia directa. Adopta su modelo educativo digital transmoderno en adelante MEDIT, fundamentado en la ética, en el aprendizaje, en el conocimiento y en la tecnología. Integrando para su correcto funcionamiento y materialización, políticas públicas de mejoramiento de las instituciones de educación superior – IES, bajo buenas prácticas administrativas y buen gobierno, estipuladas por el Consejo Nacional de Educación Superior - CESU. Como también adoptando valores del servidor público desde el Departamento administrativo de la Función Pública – DAFP y con la adopción de algunas políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en adelante MIPG. Adapta a su operación por resultados lineamientos de buen gobierno, lineamientos para el manejo de organismos de control y lineamientos de aseguramiento de la calidad.

Teniendo como fundamento el anterior postulado y respondiendo a los lineamientos de buen gobierno plasmados en el Código Autonómico UCundinamarca Generación Siglo XXI, se adoptan un conjunto de prácticas que gobiernan las relaciones entre nuestra comunidad universitaria y la alta dirección. Asegurando con ello, la operación y el manejo eficiente, eficaz y efectivo de la organización bajo prácticas de buen gobierno.

Lo anterior atendiendo a un estilo de dirección como argumenta Ball (1989, p.92) como “una forma de realización social, un modo particular de comprender y aplicar la autoridad de la dirección. Es inminentemente una realización individual, pero al mismo tiempo es esencialmente una forma de realización conjunta” (Ball, 1989: 92).

Maneja un estilo de dirección de procesos orientados a resultados, pero en el entendido que se configuran las personas como el activo primordial de la organización, siempre orientando a nuestros colaboradores hacia el cambio y la innovación. En nuestra organización tomando como referencia a Rosales (1997) fomentamos un “estilo de dirección que identifica la educación como un sistema, como un sistema que está inserto y en relación de subordinación e interdependencia con un sistema mayor llamado sociedad o suprasistema”. Lo anterior indica que como sistema debe responder a necesidades y demandas de la sociedad a la que pertenece y de la comunidad en que está inserto.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

INTRODUCCIÓN

Esta iniciativa ha sido denominada Manual de Buen Gobierno y Estilo de Dirección, la cual tiene por objeto generar, promover y liderar una cultura de buen gobierno organizacional que fortalezca los valores institucionales y genere valor a la Universidad. Buscando el bienestar de nuestra comunidad universitaria, el de nuestros colaboradores, en el medio ambiente y en la puesta en marcha de nuestro modelo MEDIT de cara a nuestros estudiantes y comunidad educativa en general.

El diseño del presente Manual busca impactar en la productividad de la Universidad, fomentando un adecuado sistema educativo de buen gobierno, adaptado a la realidad de nuestra organización, que permita generar cadenas de valor, a partir de la gestión eficaz y eficiente de los recursos necesarios para generar respuestas innovadoras, sostenibles y de calidad en cuanto a nuestra oferta educativa.

Este instrumento de gestión institucional, le apuesta también a contribuir en la consolidación de una organización perdurable, toda vez que desde la implementación de buenas prácticas de gobierno organizacional, se privilegia el carácter institucional de la Universidad, se gestionan los riesgos y la visión de largo plazo; permitiendo la continuidad del negocio frente a las crisis, su perdurabilidad y adaptabilidad con mayor facilidad a los cambios, haciéndolas vigentes y resilientes en el tiempo.

El presente manual, se describe en 5 momentos, los cuales parten desde una descripción del direccionamiento estratégico, continua, con la descripción de principios y valores éticos, para dar paso a las políticas de referencia en la consolidación de un buen gobierno y estilo de dirección; delimitando los lineamientos consagrados en el Código Autonómico; dando paso a las características de la cultura organizacional y terminar con las instancias para las buenas prácticas en la gestión administrativa de la UCundinamarca.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15 PAGINA: 1 de 31

JUSTIFICACIÓN

Somos una organización con una visión clara y con un modelo educativo que nos lleva a vernos en la ciudadanía y en la naturaleza. La responsabilidad que nos asiste, tanto en el aporte a la consecución de los fines esenciales del Estado, como a la materialización de nuestro modelo transhumano que se refleja en los territorios desde la translocalidad, implica que debemos tener un buen gobierno organizacional que permita aumentar la credibilidad y confianza de la ciudadanía en la Universidad de Cundinamarca. Y de este modo darle valor agregado a nuestro proceso educativo, haciendo que la organización sea competitiva, atractiva y mejor posicionada en cuanto a las demás instituciones de educación superior que tenemos como referente.

De tal manera que la importancia de la implantación de buenas prácticas de gobierno organizacional, radica en, que es un motor en la creación de valor para nuestra organización. Es importante para aumentar la transparencia sobre los procesos internos y órganos del gobierno. Que le permita a la Ucundinamarca tener beneficios y aspectos positivos en los siguientes criterios:

- **Acceso a la certificación y acreditación.**
- **Generación de valor. Gestión de riesgos.**
- **Creación de sinergias.**
- **Beneficios para la economía nacional, desde el modelo educativo.**

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

OBJETIVO GENERAL

El presente manual pretende establecer las pautas que orienten el comportamiento integro de nuestros colaboradores, proveedores y partes interesadas que tengan incidencia en el desarrollo de la operación de la organización, así como también la adopción de protocolos éticos y las disposiciones de autorregulación de buen gobierno, que orienten nuestra operación y función administrativa de una manera eficiente, integra y transparente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la creación de valor como una meta esencial para la Universidad, que se base en la identidad organizacional y la buena gestión de los tomadores de decisiones, gracias a la consolidación de herramientas organizacionales.
- Establecer un propósito que le facilite a la organización alinear y enfocar las decisiones de las instancias de gobierno en torno al cumplimiento de los objetivos institucionales bajo preceptos de buen gobierno.
- Enriquecer el proceso de toma de decisiones organizacionales con una cultura de innovación, contribuyendo a asegurar la perdurabilidad.
- Determinar el Código Autonómico de la Universidad, como el pilar esencial para el establecimiento de una cultura organizacional basada en la transparencia y las buenas prácticas; el cual determina el marco de referencia y las reglas de conducta de la alta dirección, funcionarios administrativos y docentes, proveedores y contratistas.

ALCANCE

El presente Código aplica a todas las actuaciones del Consejo Superior, el Rector, Vicerrectores, Directores de Seccional, Extensiones, los Directores de Programa, Servidores, Contratistas, Proveedores y Usuarios; constituyéndose en el marco ético de nuestra mutua relación y nuestro estilo de dirección, igualmente se convierte en el marco normativo conforme al cual se evalúa nuestro comportamiento como funcionarios y como entidad, las cuales deben estar enmarcadas dentro de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, los compromisos establecidos en las políticas de buen gobierno y lo estipulado en el presente Manual.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

DEFINICIONES

Administrar: Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar.

Conflicto de Interés: Situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Control Disciplinario: Es la potestad de exigir obediencia, transparencia y disciplina en el ejercicio de la función pública.

Fines Esenciales del Estado: Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Gestionar: Hacer diligencias conducentes al logro de un objetivo.

Gobernabilidad: Conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de legitimación que los diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de: a) Su competencia e idoneidad para administrar la Entidad en el logro de los objetivos estratégicos –eficiencia; b) el cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular –integridad; y c) la comunicación para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos –transparencia.

Gobierno Corporativo: Manera en que las entidades son dirigidas, mejorando su funcionamiento interna y externamente, buscando eficiencia, transparencia e integridad, para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional.

Grupos de Interés: Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de “públicos internos y externos”, o “clientes internos y externos”, o “partes interesadas”.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

Planeación Estratégica: Proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. Manera en que las entidades son dirigidas, para mejorar su funcionamiento interno y externo.

Políticas: Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

Política de Operación: Es la que establece las guías de acción de la entidad para los componentes de un determinado eje estratégico y para la relación de la entidad con cada grupo de interés en el campo de acción del respectivo eje estratégico.

Principios Éticos: Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

Rendición de Cuentas: Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de una entidad pública, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.

Transparencia: Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

Valor Ético: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15 PAGINA: 1 de 31

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.1 Identificación y naturaleza

La Universidad de Cundinamarca es una Institución de Educación Superior de Orden Territorial, que tiene sus orígenes como proyecto educativo departamental en la Ordenanza número 045 del 19 de Diciembre de 1969, por medio de la cual se creó el Instituto Técnico Universitario de Cundinamarca y fue reconocida como Universidad mediante Resolución No. 19530 del 30 de Diciembre de 1992 del Ministerio de Educación Nacional, y de conformidad con la Constitución Política, la Ley 30 de 1992 y los Decretos Reglamentarios, es un ente autónomo e independiente, con personería jurídica, autonomías académica, administrativa, financiera, presupuestal y de gobierno, con rentas y patrimonio propios, y vinculada al Ministerio de Educación, haciendo parte del Sistema Universitario Estatal.

1.2 Misión

La Universidad de Cundinamarca es una entidad pública del orden Departamental al servicio de la Provincia, el Departamento y el País, responsable de la formación de profesionales líderes con altas calidades académicas, laborales y humanas, comprometida con la formación integral de un hombre en el cual se desarrollen óptimamente las diferentes dimensiones de su ser, que actúe con base en el conocimiento de las condiciones culturales, sociales y ambientales de su entorno.

La Universidad de Cundinamarca desarrolla su gestión educativa a partir de la profundización para elaborar saberes que permitan identificar y solucionar los problemas de orden social y natural propios, enriquecer la cultura universal y generar conocimientos útiles de la humanidad. Su quehacer educativo debe sustentarse en el diseño, adaptación y aplicación de modelos pedagógicos acordes con el desarrollo científico y tecnológico.

1.3 Visión

La Universidad de Cundinamarca será la entidad responsable de liderar en el Departamento la formación de profesionales con un alto potencial laboral, científico y tecnológico para satisfacer las necesidades regionales, proceso por el cual tomará como base, parámetros de calidad, cobertura, pertenencia y pertinencia que le permitan a sus egresados competir ventajosamente en ambientes globalizados del trabajo, la ciencia, la tecnología y la cultura.

La Universidad será una entidad permanentemente preocupada por el desarrollo de las ciencias, las artes y las humanidades, y estará comprometida con la consolidación de la identidad cultural del Departamento de Cundinamarca, para preservarla,

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

rescatarla cuando se requiere, cultivarla, engrandecerla y proyectarla al país y al mundo.

1.4 Objetivos Institucionales

La Universidad de Cundinamarca tiene por objeto promover la generación, apropiación, desarrollo, y difusión del conocimiento en el campo de las humanidades, la ciencia, las artes, la filosófica, la técnica y tecnología, mediante la investigación, la docencia, la extensión y el bienestar universitario, y desarrollar los programas académicos de educación superior con metodologías presencial, semi presencial, abierta y a distancia, en ejercicio del pluralismo ideológico y la conciencia crítica.

2. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

2.1 PRINCIPIOS

- a) **Responsabilidad Social.** La educación que imparte la Universidad, es un servicio público que cumple una función social dentro de una concepción integral de los valores del hombre y de su mundo.
- b) **Universalidad.** La Universidad estará abierta a todas las fuerzas sociales del Departamento de Cundinamarca haciendo presencia en sus municipios, en la comunicación con todos los pueblos de Colombia y del mundo; se vinculará a todos los adelantos de la investigación científica y de la tecnología, y será permeable a las distintas manifestaciones del pensamiento científico, filosófico y artístico.
- c) **Investigación.** La investigación como actividad esencial de la Universidad tendrá como finalidad fundamental, contextualizar, reorientar y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje, así como promover el desarrollo de las ciencias, las humanidades, las artes y las técnicas para buscar soluciones a la problemática social del departamento y del país.
- d) **Libertad De Cátedra.** Existirá la libertad de cátedra, entendida como la facultad que tiene el docente de impartir conocimientos con sujeción a un contenido programático y a principios éticos, científicos y pedagógicos.
- e) **Libertad De Aprendizaje.** La Universidad garantiza la libertad de aprendizaje entendida como el derecho que tiene el estudiante para controvertir los conocimientos que le imparten con sujeción a los principios de libertad de cátedra, y a utilizar las fuentes de información disponibles para el mejoramiento y profundización de sus conocimientos.
- f) **Actitud ética.** La docencia por su carácter formativo y difusivo frente al conocimiento, tendrá una función social que determina para el docente responsabilidades científicas, éticas y morales respecto de sus discípulos, la universidad y la sociedad.
- g) **Pertinencia del Conocimiento.** La docencia, la investigación y la extensión, estarán orientadas a analizar y plantear soluciones en áreas de satisfacer las necesidades y atender las demandas de las áreas de su influencia.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

- h) **Autonomía.** La Universidad tiene derecho a darse y modificar sus estatutos y reglamentos, designar a sus autoridades académicas y administrativas, crear, ordenar y desarrollar sus programas académicos, definir sus políticas, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a su docentes, empleados públicos y trabajadores oficiales y admitir a sus alumnos. Se extiende la autonomía a los regímenes contractuales, financiero, presupuestal y de control interno
- i) **Tolerancia y Respeto a la Diferencia.** En la Universidad, prevalecerá el respeto a la diferencia ideológica, política, racial, religiosa, de género, libertad de expresión y de pensamiento. Así mismo, la convivencia de las personas deberá desarrollarse teniendo como fundamento la tolerancia social y personal.
- j) **Excelencia Académica.** La Universidad realizará sus quehaceres con criterios de excelencia académica y propenderá por los más altos niveles del conocimiento.
- k) **Diversidad En La Acción.** La Universidad promoverá el intelecto en todas las manifestaciones de la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte, la filosofía y las demás expresiones que se encaminen al progreso y desarrollo de sus educandos.
- l) **Extensión.** La Universidad promoverá políticas que propendan por el respeto a la persona humana en todos los campos que constituyan su desarrollo intelectual, y como centro educativo superior velará por el progreso de su comunidad estudiantil con visión social, procurando una formación integral, para sean excelentes ciudadanos y se incorporen con misión de liderazgo en el ámbito social, escenario de su actividad y trasciendan en su medio con notoriedad y positivo servicio a sus semejantes.

2.2 VALORES

Dentro del marco general los valores establecidos para la Institución son los siguientes:

- a) **Dignidad Humana:** Cualidad inherente al ser humano por su razón de existencia natural, basada en su racionalidad, y entendida como fin en sí misma y no como medio para conseguirlo, lo cual lo hace merecedor del respeto de los demás, constituyéndose en el fundamento de todo derecho y deber normado o no.
- b) **Respeto:** Reconocimiento del valor de las demás personas por su dignidad humana, por lo que se constituye en condición indispensable para la convivencia armónica que implica miramiento, consideración, tolerancia y deferencia en el trato para con todas las personas, sus derechos y libertades inherentes sin discriminación alguna, así como el acatamiento al orden normativo e institucional establecidos de manera democrática y participativa.
- c) **Autonomía:** Capacidad de actuar de manera responsable y creadora de la persona en uso de su libertad, considerada individualmente y como integrante de una comunidad, con base en el ejercicio de sus competencias y sujeto a las condiciones del contexto.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

- d) **Veracidad:** Cualidad de actuar siempre privilegiando la verdad.
- e) **Coherencia:** Cualidad de actuar siempre de conformidad con lo que se piensa, se siente y se manifiesta, de manera congruente con el contexto
- f) **Integridad:** Cualidad de actuar de manera objetiva, recta, proba e intachable asumiendo la responsabilidad y el compromiso personal y profesional. Coherencia entre el pensamiento y la actuación.
- g) **Dubitación:** Ejercicio de la duda como medio para asumir una posición crítica debidamente fundamentada frente a los distintos aspectos del quehacer diario, lo cual constituye un elemento de trascendental importancia en la búsqueda del conocimiento como estrategia para la formación permanente y el mejoramiento continuo
- h) **Justedad:** Cualidad de actuar con equidad en la relación con las demás personas reconociendo a cada quien lo que le corresponde y pertenece, de acuerdo con el rol asignado a ellas y a la exigencia que conlleva el mismo.
- i) **Lealtad:** Cualidad de cumplir cabalmente con los deberes que le competen en el desempeño del rol asignado, ciñendo todas las actuaciones a la normatividad y principios de la institución, velando por su buen nombre y procurando su mejoramiento continuo.
- j) **Transparencia:** Cualidad de actuar en forma abierta que permite que la intención que subyace en esa actuación sea percibida claramente por los demás, sin distorsión ni engaños, lo cual posibilita un ambiente de confianza y credibilidad.
- k) **Confidencialidad:** Cualidad de mantener la debida reserva y discreción sobre aspectos de trascendencia propios de la institución e igualmente respecto a aquellos hechos que atañen a la intimidad de las personas.
- l) **Seguridad:** Cualidad de sentir y mostrar firmeza en lo que se quiere y se hace, en lo que se ordena y se hace cumplir. Certeza de que se obra bien conforme a principios y valores probados.
- m) **Responsabilidad:** Cualidad de aceptar lo que requiere y demanda el contexto, honrar el papel que se nos ha confiado y llevarlo a cabo conscientemente, poniendo lo mejor de uno mismo. Capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de sus actuaciones y omisiones.
- n) **Honestidad:** Cualidad de actuar con coherencia y sinceridad respetando los valores de verdad y justicia.
- o) **Pertenencia e Identidad Institucional:** Manifestación del servidor de la Universidad por el compromiso con la institución, a través de la apropiación de sus funciones y del aporte constante y responsable para el logro de la misión, los objetivos y el mejoramiento continuo.
- p) **Mejoramiento Continuo:** Propender continuamente dentro de las actividades diarias el perfeccionamiento de las mismas, en busca del logro de resultados y metas institucionales.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

- q) **Trabajo Sistémico:** Perseguir el cumplimiento de las metas institucionales en forma efectiva a partir del desarrollo de actividades armónicas, coordinadas, compartiendo responsabilidades con los demás miembros de la institución.

3. POLÍTICAS GENERALES PARA LA DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD

3.1 Órganos de gobierno

El gobierno, dirección y administración de la Universidad de Cundinamarca, está conformado por el Consejo Superior, el Consejo Académico y la Rectoría.

- 3.1.1 **CONSEJO SUPERIOR**, es el máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad de Cundinamarca, funciones que están establecidas en el Estatuto Orgánico Acuerdo 013 de 1996, art. 6. Actualizado por la Resolución 064 de 2012; Estatuto General de la Universidad de Cundinamarca, Acuerdo 010 de 2002, Capítulo II, art.10.
- 3.1.2 **CONSEJO ACÁDEMICO**, es la máxima autoridad académica de la Universidad de Cundinamarca, funciones que están establecidas en el Estatuto Orgánico Acuerdo 013 de 1996, art. 7 Actualizado por la Resolución 064 de 2012, Estatuto General de Universidad de Cundinamarca, Acuerdo 010 de 2002, capítulo III, art. 15.
- 3.1.3 **EI RECTOR**, es el representante legal de la Universidad, y como tal es el responsable de su dirección académica, administrativa, financiera de bienestar universitario, ordenador, nominador y ejecutor de las políticas y decisiones del Consejo Superior y del Consejo Académico, funciones que están establecidas en el Estatuto Orgánico Acuerdo 013 de 1996, Actualizado por la Resolución 064 de 2012 art. 8.; Estatuto General de la Universidad de Cundinamarca, Acuerdo 010 de 2002 capítulo V, art. 22, Resolución Rectoral 322 de 2008 “Por la cual se adopta el manual de funciones y competencias laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Universidad de Cundinamarca”, modificada por la Resolución 066 de 2012.

3.2 Compromiso con los fines del estado

El Rector de la Universidad de Cundinamarca y su equipo de trabajo, para cumplir con la función asignada por el Estado, de promover la generación, apropiación, desarrollo, y difusión del conocimiento en el campo de las humanidades, la ciencia, las artes, la filosofía, la técnica y tecnología, se comprometen, a:

Administrar la Institución bajo los criterios de la integridad y la transparencia, gestionar eficientemente los recursos, rendir cuentas, ser eficaces en sus actividades, coordinar y colaborar con los demás entes públicos y responder efectivamente al mejoramiento de las condiciones de salud, educación, bienestar y desarrollo de las personas; para ello lleva a cabo las siguientes prácticas:

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

- a) Establecer las políticas para cumplir los fines misionales documentados en el Plan Rectoral;
- b) Asegurar que las políticas trazadas se cumplan;
- c) Cumplir las disposiciones constitucionales y legales;
- d) Ejecutar eficientemente su plan de desarrollo administrativo;
- e) Establecer las prácticas concretas que orientan su actividad, de acuerdo con su objeto.
- f) Ejecutar el Plan estratégico de la Universidad de Cundinamarca.

3.3 Perfiles y obligaciones de los directivos

El Rector y su equipo de trabajo, se comprometen a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública actuando con objetividad y profesionalismo en el ejercicio de su cargo, guiando las acciones de la Institución hacia el cumplimiento de su misión en el contexto de los fines sociales.

Para ello se comprometen a orientar sus capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los fines misionales de la Institución, a cumplir cabalmente con la normatividad vigente, al mantenimiento de la confidencialidad en la información que lo requiera, al acatamiento de los procesos del Sistema de Gestión de Calidad, los procedimientos para el sistema de evaluación de desempeño y evaluación independiente al Sistema de Control Interno, y al cumplimiento efectivo de la rendición de cuentas a la comunidad sobre su gestión y resultados.

3.4 Responsabilidades con los actos de delegación

Cuando el Rector o algún miembro autorizado del equipo deleguen funciones, debe fijar claramente los derechos y obligaciones del delegado, obligándose a mantenerse informado del desarrollo de los actos delegados, impartir orientaciones generales sobre el ejercicio de las funciones asignadas, y establecer sistemas de control y evaluación periódica de las mismas.

Por su parte, los delegados que ejerzan las funciones directivas, deben cumplir como mínimo los requisitos de idoneidad profesional y experiencia para el ejercicio del cargo asignado.

4. POLÍTICAS CON LOS ORGANISMOS DE CONTROL

4.1 Política frente al control externo

La dirección de la Universidad de Cundinamarca está sujeta al control social de la ciudadanía y al control y vigilancia de los organismos Estatales con esta competencia, por lo que nos comprometemos a conservar relaciones armónicas, a

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

suministrar la información que legalmente requieran en forma oportuna, completa y efectiva y a implementar acciones de mejoramiento institucional recomendados por estos.

4.2 Compromiso en relación al órgano de control administrativo y político

La Dirección de la Universidad se compromete a colaborar armónicamente, con los consejos de dirección, a presentar proyectos que contribuyan a mejorar la prestación del servicio educativo que propendan por el desarrollo en todos los sectores.

Así mismo, a entregar periódicamente de informes de gestión, de resultados y de implantación de las acciones de mejoramiento institucional recomendadas por los diversos órganos de control externo.

5. POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA

5.1 Políticas relacionadas con el código de buen gobierno y estilo de dirección

Los Directivos de la Universidad de Cundinamarca, en ejercicio de la función de orientar el accionar de la entidad, manifestamos nuestra disposición a autorregularnos, por lo que nos comprometemos a orientar las actividades hacia una gestión integral, bajo principios y valores éticos cumpliendo postulados y mandatos Constitucionales y legales, de conformidad con las expectativas del Estado, nuestros usuarios y la ciudadanía.

5.2 Compromiso con la erradicación de prácticas corruptas

El Rector y equipo de trabajo se comprometen a luchar contra la corrupción, para la cual crea compromisos, parte de sus servidores públicos y contratistas.

Igualmente, la Institución se compromete a capacitar a sus equipos de trabajo y demás funcionarios, colaboradores y cuando lo crea conveniente a sus grupos de interés en políticas y acciones anticorrupción.

5.3 Acciones para la integridad y la transparencia

El Rector y su equipo de trabajo están en contra de toda práctica corrupta; para impedir, prevenir y combatir estos fenómenos, adopta como mínimo las siguientes medidas:

- a) Guiar sus actuaciones orientadas por los principios éticos establecidos en el código de Buen Gobierno y Estilo de Dirección;

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

- b) Promulgar las normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de sus actividades;
- c) Garantizar que todas las actividades y procedimientos desarrollados sean claros, equitativos, viables y transparentes;
- d) Denunciar las conductas irregulares, tanto para que las entidades competentes conozcan de los hechos, como para que la sociedad esté al tanto del comportamiento de sus servidores;
- e) Capacitar al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social en todos los niveles;
- f) Articular las acciones de control social con los programas de gobierno;
- g) En materia de contratación, implementar y adoptar las normas vigentes; publicar la contratación de servicios y la adquisición de bienes de acuerdo con lo prescrito por la legislación vigente y establecer mecanismos de seguimiento a los contratos.

5.4 Colaboración interinstitucional para la erradicación de prácticas corruptas

El Rector y su equipo de trabajo, a fin de combatir la corrupción, se comprometen a mejorar los sistemas de comunicación e información, sosteniendo una comunicación fluida con otras instituciones públicas, privadas y gremiales, y estableciendo pactos éticos frente al desempeño de la función administrativa y la contratación estatal, con el objetivo de construir cadenas éticas que vayan configurando unas buenas prácticas de integridad, transparencia y eficiencia en el ejercicio de la función pública.

5.4 Compromiso con la lucha antipiratería

El Rector y su equipo de trabajo, vela por que se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, así, establece una política de antipiratería, a través de la cual se compromete a excluir de la entidad el uso de cualquier tipo de software o archivo de audio y video que no esté debidamente licenciado.

6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE GESTIÓN

6.1 Compromiso con el desarrollo del Talento Humano.

El Rector y su equipo de trabajo en coordinación con la Dirección de Talento Humano, se compromete a propiciar el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores, determinando las directrices de capacitación, incentivos, y mejoramiento continuo de las condiciones del personal y prácticas de gestión humana que incorporen los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, bienestar social laboral, seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño, estímulos y/o incentivos, en este sentido, la

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

Institución propenderá por la vinculación de los aspirantes más capaces e idóneos en la administración.

6.2 Política del Talento Humano

Por considerar al talento humano como el activo más valioso de la Universidad de Cundinamarca, ya que con su sentido de compromiso, pertenencia institucional e idoneidad genera competitividad al prestar un servicio con los más altos estándares de calidad, nos comprometemos a:

Garantizar el desarrollo de sus competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad, desarrollando prácticas de gestión de Talento Humano que permitan contar con servidores calificados de acuerdo con la naturaleza de los cargos y a la disponibilidad de recursos financieros, con el fin de atender las necesidades del servicio de forma adecuada y oportuna.

Garantizar que la selección y la vinculación de personal este acorde con las competencias requeridas de acuerdo a los perfiles definidos para cada uno de los cargos, los fines que pretende la entidad y en cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia. Garantizar actividades de Inducción y reintegración, a través del cual se brindará conocimiento de la plataforma estratégica, los planes y recursos con que cuenta la institución con el fin de lograr la identificación con la organización y con su cargo. Apuntar a través de actividades de capacitación, al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que se evidencian en la evaluación del desempeño y las áreas institucionales, promoviendo el desarrollo individual e institucional.

La formación facilitando el desarrollo integral de nuestros servidores, potenciando sus actitudes, habilidades y conductas en las dimensiones éticas, creativas, comunicativas, críticas, sensoriales, emocionales e intelectuales. Lo anterior converge en un clima de bienestar social que proporciona incentivos para el reconocimiento de la labor desempeñada.

6.3 Compromiso con la contratación

Nos comprometemos a adelantar procesos de contratación transparentes sustentados en la selección de los proponentes de forma imparcial y destinando la inversión al fortalecimiento de los procesos institucionales.

6.4 Compromiso con la comunidad pública

La Alta Dirección de la Universidad de Cundinamarca orienta y constituye los procesos de comunicación adecuados en la Institución como apoyo al proceso de eficacia, eficiencia y efectividad que desarrolla la Universidad en busca de la excelencia académica, de manera tal que se fomente la cultura comunicativa

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

adecuada, se dé información precisa de los servicios o productos, se canalice y organice el flujo de información, se creen espacios de participación y retroalimentación de la ciudadanía como de la comunidad universitaria, la Alta Dirección se mantenga informada y contextualizada en el quehacer Universitario, se optimicen las relaciones interpersonales e interinstitucionales, se fomente el trabajo en equipo, se democratice la información, se clarifiquen los propósitos institucionales, y se propenda por una consolidación y mejora permanente de la imagen Institucional.

6.5 Compromiso con la comunidad organizacional

La Oficina Asesora de Comunicaciones se consolidará como el área especializada en la divulgación masiva del acontecer académico – administrativo de información sobre el actuar de la Universidad de Cundinamarca. La Oficina Asesora de Comunicaciones es la encargada de implementar los mecanismos y estrategias para divulgar información de manera creativa, responsable, eficaz y oportuna el quehacer de la UDEC; además de velar por el cumplimiento y conservación de la imagen institucional.

También es compromiso la implementación gradualmente los lineamientos establecidos en la estrategia nacional de Gobierno en Línea, estipulado en el decreto 2693 del año 2012, que reglamenta parcialmente las leyes 1341 de 2009 y 1450 de 2011, donde se instauran las directrices de estricto cumplimiento como entidad pública de orden territorial, contribuyendo a la construcción de un estado más eficiente, transparente y participativo a través de más y mejores servicios a los ciudadanos, mediante el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

6.6 Compromiso de Confidencialidad

Los servidores que manejan información privilegiada manejarán políticas de confidencialidad para que se asegure que la información que es reserva no sea publicada o conocida por terceros.

6.7 Compromiso con la Divulgación de la Información

El Rector a través de la Oficina Asesora de Comunicaciones se compromete a constituir una Política de Comunicaciones para establecer un contacto permanente y progresivo con sus grupos de interés. Mediante esta política se crean estrategias de comunicación organizacional e informativa utilizando los medios de comunicación que garantizan la consolidación de la imagen institucional, además de la divulgación e intercambio y transparente de la información con los grupos de interés internos y externos de la Universidad de Cundinamarca.

En cuanto a los derechos de petición el Rector y su equipo de trabajo, se comprometen a establecer políticas encaminadas a dar respuesta oportuna y de fondo a las peticiones planteadas por la comunidad Universitaria.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

6.8 Compromiso con Gobierno en Línea

El rector y a través de su equipo de trabajo se compromete a constituir mecanismos para implementar gradualmente los lineamientos establecidos en la estrategia nacional de Gobierno en Línea, estipulado en el decreto 2693 del año 2012, que reglamenta parcialmente las leyes 1341 de 2009 y 1450 de 2011, donde se instauran las directrices de estricto cumplimiento como entidad pública de orden territorial, contribuyendo a la construcción de un estado más eficiente, transparente y participativo a través de más y mejores servicios a los ciudadanos, mediante el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

7. POLÍTICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

7.1 Compromiso con el Sistema de Gestión de Calidad

El Rector y su equipo de trabajo se compromete a orientar su gestión a la obtención de beneficios y resultados de Calidad para la comunidad, por lo cual se implementó el Sistema de Gestión de Calidad bajo la Norma Técnica Colombia GP1000-2009 y se busca mejorar continuamente los procesos, contando con funcionarios idóneos con participación ciudadana, ejerciendo los principios del Sistema de Control Interno autocontrol, autogestión y autorregulación.

7.2 Política de la Calidad

La Universidad de Cundinamarca se identifica con la prestación de un servicio de educación superior de alta calidad y excelencia académica. Se soporta en una cultura corporativa inspirada en un enfoque sistemático que asegura, controla, mejora y comunica continuamente el desempeño óptimo de los procesos y que privilegia la satisfacción permanente y continua de los usuarios y demás partes interesadas, mediante el ejercicio oportuno, pertinente y articulado de la docencia, la investigación y la extensión, a partir de una formación y desarrollo integral permanente de la comunidad universitaria y en un contexto de cooperación regional, nacional e internacional.

Para el cumplimiento de la Política de Calidad, se establecen los siguientes Objetivos de Calidad:

- a) Asegurar la calidad de la oferta académica institucional mediante el cumplimiento de los requisitos exigidos por el Consejo Nacional de Acreditación en los programas académicos de la Universidad de Cundinamarca.
- b) Realizar el seguimiento a la percepción del usuario y demás partes interesadas respecto al cumplimiento de los requisitos por parte de la Universidad para una toma de decisión racional.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

- c) Garantizar la competencia del personal al servicio de la institución, con base en la educación, formación, habilidades y experiencias apropiadas.
- d) Proveer los recursos necesarios y suficientes, así como su optimización para el buen desempeño en la prestación del servicio.
- e) Implementar de manera gradual los lineamientos generales de la Estrategia de Gobierno En Línea en la Universidad de Cundinamarca.
- f) Establecer convenios de cooperación regional, nacional e internacional que fortalezcan las actividades de docencia, investigación, extensión y la movilidad de la comunidad institucional.

8. POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

8.1 Compromiso con la información y comunicación con la comunidad

Los estados e informes económicos, financieros, contables y de gestión presentados a los respectivos entes de regulación y control, deben ser divulgados y estar disponibles para la comunidad, la cual tiene derecho a informarse permanentemente de todos los hechos que ocurran dentro de la Institución, siempre y cuando no sean considerados como reserva legal.

8.2 Compromiso con la rendición de cuentas

El Rector y su equipo de trabajo, se compromete a realizar una efectiva rendición de cuentas de manera periódica, con el objeto de informar a la ciudadanía sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas contenidas en los planes estratégicos de la Institución y de la forma de cómo se está ejecutando el presupuesto.

8.3 Atención de quejas y reclamos

La Institución dispondrá de un mecanismo de atención al usuario mediante el cual la comunidad podrá presentar quejas, solicitudes, reclamaciones, consultas y solicitar información, a las cuales se les dará respuesta en los términos previstos por la ley; contará con procedimiento claro y público sobre el trámite de las quejas que se instauren.

8.4 Responsabilidad con el medio ambiente

La Universidad de Cundinamarca, en su actividad diaria se compromete a respetar los bienes naturales, protegiendo la diversidad de fauna flora y el medio ambiente en general, además para la vigencia 2015 busca la implementación y certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo la Norma ISO 14001-2004.

8.5 Política del sistema de Gestión Ambiental.

La Universidad de Cundinamarca comprometida desde sus funciones misionales con ofrecer una formación y desarrollo integral a la comunidad e inspirada en la

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

prevención y disminución de la contaminación de los recursos agua, aire, suelo y aspectos ambientales significativos, se compromete en la protección, preservación y sostenibilidad permanente del medio ambiente mediante el mejoramiento continuo y cumplimiento de los requisitos legales aplicables, en un contexto regional, nacional e internacional e integrada debidamente con los demás sistemas de gestión implementados en la institución.

9. POLÍTICAS FRENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS

9.1 Políticas sobre conflictos de interés

La Institución, condena y prohíbe que el Rector y su equipo de trabajo, miembros de comités, servidores públicos y todos aquellos vinculados a la Institución incurran en cualquiera de las siguientes prácticas:

- Recibir remuneración, dádivas o cualquier tipo de compensación en dinero o en especie por parte de cualquier persona jurídica o natural en razón del trabajo o servicio prestado en la Institución o sus grupos de interés;
- Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes;
- Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales, propios o de terceros;
- Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la Institución y en contra del buen uso de los recursos públicos;
- Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites

9.2 Deberes de los servidores frente a los conflictos de interés

Los deberes de los servidores de la institución, son:

- Revelar a los entes competentes cualquier posible conflicto de interés presentado;
- Permitir y contribuir a la adecuada realización de las tareas de los órganos de control interno y externo de la Institución;
- Guardar y proteger la información definida como de carácter reservado;
- Contribuir a que se otorgue a todas las personas un trato equitativo, y a que se le garanticen sus derechos.

9.3 Prohibiciones para el personal sobre conflicto de interés

Los servidores de la Institución deben abstenerse de utilizar las siguientes prácticas:

- Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la institución.
- Participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

- c) Realizar actividades que atenten contra los intereses de la institución.
- d) Gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que conforme a las normas institucionales, legales, reglamentarias y del código de Buen Gobierno, que lesionen los intereses de la institución
- e) Utilizar su posición en la Institución o el nombre de la misma, para obtener para sí o para un tercero, tratamientos especiales.
- f) Entregar dádivas a otros servidores públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios.
- g) Utilizar los recursos de la Institución para labores distintas de las relacionadas con su actividad, o encausarlos en provecho personal o de terceros.
- h) Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la administración, o de personas o entidades con las que la Institución sostenga relaciones en razón con su actividad.

9.4 Conductas para evitar conflictos de interés

Entre los comportamientos que debemos observar los servidores para prevenir conflictos de interés, son:

- a) No usar nuestra influencia para favorecer indebidamente a los miembros de nuestra familia, amigos o personas que estén en cualquier forma vinculadas con nosotros.
- b) No usaremos nuestra posición para perjudicar a personas que no sean de nuestro agrado.
- c) En nuestras relaciones con los servidores, contratistas o proveedores, actuales o potenciales, evitaremos situaciones que afecten la total independencia que debemos mantener como servidores de la Institución.
- d) Fundamentaremos nuestras decisiones y acciones atendiendo exclusivamente los objetivos de la Institución, los criterios técnicos y las normas aplicables, sin tener en cuenta otras consideraciones, vínculos, sentimientos o relaciones personales
- e) Rehusaremos cualquier clase de invitación, obsequio, servicio, donación, viaje, favor o remuneración a cualquier título, ofrecido directa o indirectamente, que pueda influir en el desempeño de nuestras funciones, la adopción de decisiones o, que en cualquier forma pueda afectar nuestra objetividad e imparcialidad en la adopción de las decisiones que nos corresponden como servidores de la Institución.

Este rechazo reviste especial importancia cuando la invitación, obsequio, favor o remuneración, de cualquier clase o cualquier valor, provenga de:

- a) Los participantes en un proceso de licitación o contratación, o de una persona que esté adelantando ante la Institución un trámite en el cual tengamos poder de decisión o intervengamos en cualquier forma.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

- b) Nos declararemos impedidos para actuar ante situaciones que puedan involucrar conflictos de interés, potenciales o reales, en las cuales nuestra actuación como funcionarios públicos pueda resultar incompatible con intereses personales, de nuestros familiares o amigos cercanos, así como cuando en un trámite o cualquier clase de actuación tengamos hacia una o más de las personas involucradas en sentimientos de afecto, amistad o enemistad, que puedan restarnos imparcialidad y objetividad en el ejercicio de nuestras funciones.
- c) Manejaremos con seriedad, responsabilidad y discreción las relaciones afectivas que eventualmente puedan surgir con otros funcionarios de la entidad, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera nuestro desempeño laboral, ni nos resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que nos corresponden.

La Institución, como política corporativa, suministra a sus grupos de interés y a la comunidad en general toda la información relevante sobre sus actuaciones, así como los datos contenidos en los registros públicos que administra, con la debida oportunidad, precisión y garantizando los derechos ciudadanos en cuanto a la confidencialidad de la misma atendiendo los siguientes preceptos.

- a) La Institución suministrará a terceros la información que repose en sus archivos en la medida en la cual de él se haga un uso responsable y razonable, con excepción de la que goce de reserva legal.
- b) La reserva de información persiste aun cuando el funcionario o servidor público de la Institución haya dejado de prestar servicio en la entidad.
- c) Manejar y proteger la información en forma responsable, utilizándola en razón de nuestras funciones, exclusivamente para el ejercicio de las mismas.
- d) No ocultar información en beneficio propio o de terceros.
- e) No retrasar u omitir la divulgación de información que legalmente deba ser comunicada al público.
- f) Adoptar las medidas necesarias para la adecuada conservación y protección de la información que custodiamos en el ejercicio de nuestras funciones, con el fin de evitar su pérdida o deterioro.
- g) Utilizar medios de comunicación de acceso restringido para la divulgación de información que legalmente deba ser suministrada al público.
- h) Las comunicaciones externas se manejarán de acuerdo con la política de comunicaciones de la entidad.

10. POLÍTICAS FRENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

10.1 Compromiso frente al MECI

El Rector y su equipo de trabajo se compromete a aplicar el Modelo Estándar de Control Interno – MECI – (adoptado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 1599 de 2005) y velar por su cumplimiento por parte de todos los servidores públicos,

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

para que desarrollen estrategias gerenciales que conduzcan a una administración eficiente, eficaz, imparcial, íntegra y transparente, por medio de la autorregulación, la autogestión, el auto control estratégico, el control de gestión y el control de evaluación.

10.2 Evaluación del Sistema de Control Interno

La Dirección de Control Interno identificara mediante la planificación, ejecución en los procesos que conforman el Sistema Integrado de Gestión el grado de conformidad en lo relacionada con:

- Adherencia a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y de autorregulación que son aplicables a la Universidad de Cundinamarca.
- Evaluación del logro de los objetivos y metas establecidas, enmarcados en la planeación estratégica de la Universidad.
- Verificación de las actividades relativas a la gestión institucional, con el fin de determinar el grado de economía, eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos y los controles; de los métodos de medición e información sobre el impacto o efecto que producen los bienes y servicios entregados a la comunidad académica o partes interesadas.
- Conforme al marco normativo que le asiste al proceso de Control Interno desarrollar los elementos de control enmarcados dentro del rol de evaluación y seguimiento, que permitan realizar un examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos, actividades y operaciones.
- Diseñar y/o rediseñar herramientas que permitan la retroalimentación al Sistema de Control Interno, el análisis de debilidades y fortalezas del Sistema.

10.3 Administración del Riesgo Institucional

La Universidad de Cundinamarca, se compromete a adoptar mecanismos y acciones necesarias para la administración de los riesgos institucionales a través de su identificación, análisis, valoración, construcción del Mapa de Riesgos, establecimiento de políticas para la prevención y minimización de su impacto.

La Dirección de Control Interno realizará seguimiento y asesoría periódica a los Mapas de Riesgos de cada uno de los procesos que hacen parte del Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Universidad de Cundinamarca, realizando recomendaciones para el tratamiento de los riesgos acordes a los recursos con que cuenta actualmente la Universidad.

10.4 Acompañamiento y Asesoría

Conforme al marco normativo que le asiste a la Dirección de Control Interno el rol de asesoría y acompañamiento, consistirá principalmente en la orientación técnica y recomendaciones orientadas a:

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

- a) Evitar desviaciones en los planes, procesos, actividades y tareas.
- b) Mejorar los procesos y la eficacia de las operaciones.
- c) Identificar riesgos a través de la auditoría y evaluar la administración de los mismos.
- d) Implementar y fortalecer el Control Interno en general, principalmente en los procesos críticos.
- e) Incrementar la calidad y veracidad de la información.
- f) Desarrollar cada uno de los subsistemas, componentes y elementos del MECI.
- g) Identificar fuentes de recuperación y ahorro.

10.5 Fomento de la Cultura de Control

Sensibilizar y socializar en forma periódica a los funcionarios de la Universidad de Cundinamarca los fundamentos esenciales del Modelo Estándar de Control Interno mediante la utilización de las herramientas más pertinentes, buscando que todos los funcionarios adopten la importancia del autocontrol de sus actividades, como una forma recurrente de actuación que le imprime calidad a su trabajo, en lugar de considerar que el control es una acción externa y que solo le compete a la oficina de control interno.

10.6 Relación con Entes Externos de Control

Generar y reportar información solicitada por entes externos de control, cumpliendo con los parámetros y términos establecidos.

Los funcionarios de la Universidad de Cundinamarca deben atender y dar respuesta veraz, oportuna y con calidad a los requerimientos efectuados por los entes externos de control de conformidad con los criterios establecidos por los mismos y por la Dirección de Control Interno.

11. CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura institucional, se caracteriza por tener los siguientes atributos:

- a) Somos una entidad que responde a las expectativas de la comunidad universitaria.
- b) Reconocemos que nuestro equipo humano es la base de nuestro éxito.
- c) Tenemos una actitud de servicio, damos prioridad a la atención de nuestros clientes, usuarios, sociedad y comunidad.
- d) Tenemos una actitud hacia el cambio que nos permita generar un desarrollo tecnológico y económico para la región.
- e) Practicamos el autocontrol, mediante la verificación de la calidad de nuestro trabajo, detectamos las desviaciones y adoptamos los correctivos para el logro de los objetivos.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

- f) Orientamos los objetivos, metas y programas para brindar una respuesta adecuada y efectiva a las demandas y necesidades presentadas por los usuarios.
- g) Realizamos procesos de autoevaluación sobre la gestión y responsabilidad propias, de tal manera que podamos identificar claramente nuestra participación en el logro de resultados institucionales.
- h) Suministramos información oportuna, clara y precisa a los ciudadanos y a sus compañeros de trabajo dentro de los límites del control de la información.
- i) Trabajamos con entusiasmo, convicción y entregamos lo mejor para alcanzar los fines institucionales propuestos.
- j) Trabajamos en equipo para el logro de los objetivos institucionales.

12. LINEAMIENTOS DE BUEN GOBIERNO

12.1. Lineamientos para la dirección de la institución

Puesto que según la ley la naturaleza jurídica de la UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA es ser un ente autónomo del orden departamental, la cual decide adoptar el presente Código Autonómico, el cual debe servir de guía constante de la acción de los servidores públicos de la misma regulando de esa manera la dinámica interna de la acción educativa y administrativa. A la vez que se nutre de Los lineamientos promulgados por el CESU para el buen gobierno de la Universidad de Cundinamarca. Es decir, se retoman los “valores del servidor público”

Los lineamientos de direccionamiento se establecerán en el documento con el propósito de que toda la comunidad universitaria y la sociedad en general las conozcan, generando un mayor control sobre los recursos y el cumplimiento de las metas fijadas por la institución. De igual manera, se evidenciarán los responsables, al interior de la universidad, de garantizar el cumplimiento de dichas directrices y los compromisos particulares en torno a varias temáticas.

12.2. Estilo de Dirección

La universidad de Cundinamarca, ante los retos de La Universidad de Cundinamarca GENERACIÓN SIGLO21, se proyecta como una organización social del conocimiento, pública, autónoma, agente de transmodernidad, translocal transhumana centrada en la comunidad universitaria en contexto departamental, nacional latinoamericano y mundial. Para lograr sus objetivos, la institución debe consolidar el Gobierno Universitario Digital, el cual permite procesos transparentes, participativos, con servicios en línea, caracterizada por el autocontrol y las buenas prácticas de gobernanza.

13. INSTANCIAS PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS EN LA FUNDACIÓN PÚBLICA

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15 PAGINA: 1 de 31

13.1 Comités especiales y disposiciones comunes

El Rector en cumplimiento de la función pública que le es inherente, se compromete a implementar las buenas prácticas, Calidad y de Control Interno, los cuales contribuirán a realizar una gestión íntegra, eficiente y transparente por parte de la administración.

Las normas serán:

- a) La Institución facilita el apoyo técnico y operativo que se requieran para su adecuado funcionamiento y el cumplimiento oportuno de las funciones;
- b) Los miembros de los comités cumplen a cabalidad sus funciones y obligaciones;
- c) Los miembros de los comités registran en actas lo sucedido en las reuniones;
- d) Los miembros de los comités guardan la confidencialidad que los asuntos requieran;
- e) Los miembros de los comités respetan las normas de conflictos de interés respectivas.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15 PAGINA: 1 de 31

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

Ball, S. Micropolítica de la escuela: hacia una teoría de la organización escolar.
Ediciones Paidós, Madrid, 1989.

	MACROPROCESO ESTRATEGICO	CÓDIGO: EPIM001
	PROCESO GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
	MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCIÓN	VIGENCIA: 2021-12-15
		PAGINA: 1 de 31

CONTROL DE CAMBIOS						
VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN			DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		
	AAAA	MM	DD			
1	2010	03	15	Emisión del Documento		
2	2014	05	27	Actualización de codificación y de contenido del manual		
3	2021	12	15	Actualización del contenido del manual.		
ELABORÓ						
NOMBRES Y APELLIDOS			CARGO			
Rubén Darío Gómez Mahecha			Técnico II- dirección de Planeación Institucional.			
REVISÓ						
NOMBRES Y APELLIDOS			CARGO			
Aida Lucía Toro Ramírez			Directora de Planeación Institucional			
APROBÓ (GESTOR RESPONSABLE DEL PROCESO)						
NOMBRES Y APELLIDOS		CARGO		FECHA		
				AAAA	MM	DD
Aida Lucía Toro Ramírez		Directora de Planeación Institucional		2021	12	15