



UNIVERSIDAD DEL NORTE
Rectoría

Resolución Rectoral No. 19 de febrero 18 de 2019

"Por la cual se actualiza el MANUAL DE CONDUCTA de la Universidad del Norte"

El Rector de la Universidad el Norte, en uso de sus facultades y especial las conferidas en el artículo 21, literal d) de los Estatutos, y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución Rectoral No. 46 del 4 de mayo de 2018, se expidió el Manual de Conducta de la Universidad del Norte el cual recopila las pautas y políticas institucionales sobre la materia.

Que es necesario adoptar una segunda versión en la cual se introducen las normas que permiten la implementación de la línea ética en la Universidad del Norte, canal de comunicación a disposición de los miembros de la comunidad académica y de terceros vinculados a la Institución, que permite comunicar o reportar conductas irregulares que van en contra del Manual de Conducta y demás normativas y políticas adoptadas por la Institución.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptase la segunda versión del Manual de Conducta de la Universidad del Norte, por medio de la cual se establecen las pautas de comportamiento de los funcionarios administrativos y docentes en relación con su actuar frente a los objetivos misionales y en relación con los diferentes grupos de interés.

ARTÍCULO SEGUNDO: La interpretación por vía de autoridad del presente Manual, corresponde al Rector quien podrá delegarla en el Comité de Ética y Conflicto de Intereses. Su aplicación debe estar acorde a los fines de la normativa y de acuerdo con los criterios de buen juicio y sentido común.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución y el Manual anexo, rigen a partir de su publicación en la WEB de la Institución, derogando la Resolución Rectoral No. 46 de 2018. Corresponde a los Decanos y a los Directores de los distintos departamentos, promover su divulgación y conocimiento por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Barranquilla a los dieciocho (18) días del mes de febrero de dos mil diecinueve (2019)


ADOLFO MEISEL ROCA, ^{CNO}
Rector

MANUAL DE CONDUCTA
2ª VERSIÓN
FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE

CONTENIDO

1. Presentación del Rector
2. Introducción
3. Principios de actuación de los miembros de la comunidad de Uninorte
4. Misión
5. Visión
6. Valores y Principios Institucionales
7. Relaciones con nuestros grupos de interés
 - a. Con sus colaboradores
 - b. Con sus estudiantes
 - c. Con sus egresados
 - d. Con el sector externo
 - e. Con el medio ambiente
8. Conflicto de Intereses
 - a. En las relaciones con familiares de los colaboradores (docentes y funcionarios administrativos)
 - b. En las relaciones comerciales y educativas
 - c. En la vinculación con otras instituciones de educación superior
 - d. En el desarrollo de actividades investigativas y de extensión
 - e. En el desarrollo de actividades relacionadas con la Administración Universitaria
9. Manejo de la Información
10. Imagen Institucional
11. Normas procedimentales
12. Política de prevención y detección del fraude
13. Política de no represalias
14. Línea ética de atención

1. PRESENTACIÓN

Como se aprecia en la misión de la Universidad del Norte, los principios y valores institucionales guían y orientan nuestras decisiones y conductas, que desde los inicios nos han identificado como una comunidad comprometida con la excelencia, reconocida por su actuar ético y el respeto a lo que somos y hacemos.

Presento a nuestra comunidad el Manual de Conducta, el cual proporciona pautas de comportamiento alineados con los valores institucionales y garantiza el cumplimiento y desarrollo de la actividad académica y administrativa, y de las obligaciones ante todos nuestros grupos de interés de acuerdo con elevados estándares éticos. Es el faro que guía nuestras acciones para continuar asumiendo nuestro liderazgo ante un entorno cambiante y desafiante que requiere de nosotros el compromiso por el desempeño de nuestras actividades de manera responsable. En nuestro quehacer diario, da pautas para la convivencia y orienta la manera como interactuamos con todas las personas de la comunidad.

Invito a nuestros colaboradores a conocer, comprender e interiorizar este Manual de Conducta con el fin de aplicarlo día a día en la construcción permanente de relaciones personales y laborales basadas en el respeto, la transparencia y la integridad, lo que nos permitirá continuar consolidándonos como una Institución confiable, honesta y comprometida con todos sus integrantes y con la sociedad.

ADOLFO MEISEL ROCA

Rector

2. INTRODUCCIÓN

Desde la creación de la Institución, la ética, la integridad, el sentido de justicia, el aprecio por la verdad y la excelencia ha guiado el quehacer académico y administrativo de la Fundación Universidad del Norte.

Es así como nos hemos mantenido en el cumplimiento de nuestra filosofía, normas y políticas consolidando de esta manera nuestra reputación y buen nombre.

Somos conscientes que la responsabilidad es la formación de ciudadanos que se comprometan éticamente con la transformación y consolidación de una sociedad más competitiva y equitativa y expresen en su vida personal y profesional valores con sentido profundamente humano, nos une el compromiso con los estudiantes, padres de familia, egresados, colaboradores y comunidad local, regional, nacional e internacional.

Nos comprometemos día a día con la producción de conocimiento científico y tecnológico que permita contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de la Región Caribe Colombiana y del país, con el avance tecnológico y económico de nuestro entorno y con alianzas estratégicas con agentes sociales, empresariales, culturales y comunitarios para estrechar estos vínculos entre la Institución y los sectores público, privado, comunidad y sociedad en general.

Siempre nos ha unido el compromiso con los más altos estándares de calidad en las prácticas académicas y administrativas, de tal manera que se garantice el cumplimiento cabal del Proyecto Educativo Institucional y se satisfagan las demandas y expectativas de los distintos grupos de interés con los cuales interactuamos.

Por último, generamos un ambiente Institucional que promueve la formación integral de sus miembros, la provisión de condiciones y recursos para propiciar un mejoramiento de su calidad de vida, la disposición de mecanismos para fomentar la consolidación de una comunidad universitaria, reconocida por su sentido de pertenencia y buenas prácticas de convivencia, garantizando un ambiente de trabajo y clima laboral agradable, seguro y saludable, es decir, un excelente sitio para trabajar y convivir, evitando ambientes intimidantes y hostiles.

Nuestros colaboradores son el motor y los que hacen posible el éxito y la visibilidad de nuestra Institución. Respetamos y apreciamos sus diferencias y valoramos la diversidad de talentos, habilidades, capacidades, competencias y experiencias que garantizan, alto rendimiento, y honestidad en sus actuaciones lo que les permite enfrentar positivamente los retos y desafíos de nuestro entorno y obtener los mejores resultados.

Por tanto, el Manual de Conducta de la Universidad, que recoge y unifica las disposiciones éticas de las Institución, es la guía del comportamiento que debemos asumir para ajustar nuestra conducta a la misión, visión, los valores y principios organizacionales; más que una descripción de normas, es la base de nuestro compromiso con una actuación ética, transparente, íntegra y responsable en todo momento y de acuerdo con la ley y demás disposiciones establecidas por la Institución.

Cada miembro de la comunidad (colaborador - directivo, docente, funcionario administrativo, estudiante, egresado, proveedor, contratista) es responsable de las decisiones que toma y debe regirse por el compromiso de mantener altos estándares éticos, actuar de conformidad con el código, entender su significado y aplicarlo consistentemente. Cumplirlo significa aplicar los valores y principios con coherencia.

Qué debemos preguntarnos para actuar en concordancia con el código:

- ¿Estoy autorizado para hacer esto?
- ¿Estoy dando buen ejemplo?
- ¿La medida que pienso tomar es legal?
- ¿Estoy actuando según los estándares éticos de mi Universidad?
- ¿Podría mi conducta o mis comportamientos dañar mi imagen o la de la Institución que represento?

Es importante contar con el Manual de Conducta, por cuanto mantiene y fortalece nuestra reputación y buen nombre y consolida la imagen de la Institución no sólo en el entorno regional, sino nacional e internacional.

3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD DE UNINORTE (Tomado de la Resolución Comité de Ética y Conflicto de Intereses).

Las actuaciones de los directivos de la Institución, sus colaboradores, docentes y administrativos, y contratistas, se deben sujetar a los siguientes principios:

- El cumplimiento y respeto a la ley;
- Actuar en forma honesta en todos los actos, públicos y privados;
- Dar un trato digno y respetuoso a todas las personas, sin ninguna clase de distinción;
- Ser responsables en el cumplimiento de los deberes que nos corresponden, a partir de los más altos estándares de calidad;
- Respetar la Institución y actuar en relación con ella, con la lealtad debida;
- Ser productivos con una relación viable de costo – beneficio;
- Asumir la responsabilidad por los errores propios y advertir oportunamente los errores en los que pueda incurrir la Institución.

4. MISIÓN

La Fundación Universidad del Norte, acorde con los principios, valores y objetivos que la guían desde su creación, tiene como misión la formación integral de la persona en el plano de la educación superior, y la contribución, mediante su presencia institucional en la comunidad, al desarrollo armónico de la sociedad y del país, especialmente de la Región Caribe colombiana.

La Fundación cumple esta labor universitaria tanto en la modalidad de pregrado como en la formación avanzada, caracterizándose su quehacer por un amplio contenido social y humanístico, y por el énfasis en la fundamentación científica e investigativa para responder a los requerimientos del progreso de la ciencia y a las necesidades sociales de la región y del país.

Busca la Institución formar a sus estudiantes como personas pensantes, analíticas y de sólidos principios éticos, que conciban ideas innovadoras a fin de que participen de manera activa, emprendedora, responsable, honesta, crítica y pragmática en el proceso de desarrollo social, económico, político y cultural de la comunidad.

La Universidad propende porque la formación que en ella se imparte se realice con profesorado idóneo, calificado y con profunda vocación académica. Para apoyarlos en esa tarea, está decidida a contar con los métodos de enseñanza, de investigación y de extensión más adecuados y avanzados de la educación superior contemporánea. En este sentido, la ciencia, la tecnología, las humanidades y las artes seguirán siendo los ejes institucionales distintivos para la formación del estudiante.

Presente en la vida de la comunidad mediante el ejercicio de sus funciones académicas (docencia, investigación, extensión y servicios al sector externo), la Universidad del Norte procura que sus directivos, profesores, estudiantes y exalumnos se mantengan en permanente estudio, análisis e investigación de los problemas concretos de la comunidad en que se encuentran.

Nuestra Institución está comprometida desde sus orígenes, en el presente y hacia el futuro, con todas las dimensiones del desarrollo social, económico, político, ambiental y cultural, con responsabilidad social, manteniéndose en su lugar propio de inserción en la sociedad, que es el académico. (Plan de Desarrollo 2013-2017).

5. VISIÓN

En el año 2022, la Universidad del Norte seguirá siendo una de las mejores universidades del país, de América Latina y el Caribe, por su compromiso con la excelencia en la formación de sus estudiantes y en la creación del conocimiento, su alto impacto en el desarrollo, regional y nacional, y el diálogo con la sociedad global en la búsqueda continua de un futuro mejor.

En la realización de visión a 2022, la Universidad fortalecerá sus acreditaciones, su posicionamiento en los *rankings* internacionales como reconocimiento a la excelencia en los procesos de enseñanza-aprendizaje con innovación y pedagogía; el alto nivel científico de su cuerpo profesoral y la proyección internacional de la extensión.

Incrementará y dinamizará la competitividad de sus egresados, quienes serán aliados estratégicos en la ejecución de proyectos y en el fortalecimiento de los vínculos con el sector empresarial. (Plan de Desarrollo 2013-2017).

6. VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

La Universidad se ha orientado bajo unos "valores y principios institucionales" que hacen referencia a su modo de actuación, en consonancia con su misión y visión institucional, a saber:

VALORES INSTITUCIONALES:

- **Excelencia:** Asumimos el compromiso de ser siempre mejores, con actitud y disposición alegre, promoviendo la alta calidad y el mejoramiento continuo en la docencia, investigación, extensión, y la gestión universitaria.
- **Liderazgo:** Promovemos en la formación académica y el actuar de la Universidad, el liderazgo transformador con compromiso social, que sea capaz de contribuir de manera efectiva a la consecución del bienestar colectivo en el ejercicio profesional y cívico, orientado por el conocimiento.
- **Ética:** Actuamos, en todos los niveles de la organización, con honestidad, rectitud, transparencia, justicia y respeto por la diversidad.
- **Sentido de Pertenencia:** Somos una comunidad universitaria que reconoce y valora a cada uno de sus miembros por su contribución y apropiación del proyecto educativo de excelencia.
- **Verdad:** Asumimos de manera responsable, coherente y transparente la defensa, salvaguarda, ejercicio y comunicación de la verdad en todos los procesos de la vida universitaria.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:

- La Excelencia Académica, que debe lograrse mediante:
- Un cuerpo docente idóneo y capacitado;
- El uso actualizado de herramientas pedagógicas;
- La óptima utilización de recursos físicos, administrativos y computacionales;
- La consolidación de la formación básica;
- La fundamentación científica y la preparación profesional;
- La autoevaluación institucional y el mejoramiento continuo;
- La formación integral, concebida como un proceso que aporta los elementos para el desarrollo de un conocimiento contextualizado y la creación del espíritu científico.

7. RELACIONES CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

a. Con sus colaboradores

La Fundación Universidad del Norte ofrece oportunidades de empleo, crecimiento, desarrollo y retención a todas las personas idóneas sobre una base de igualdad, inclusión y diversidad de acuerdo con sus calificaciones personales y profesionales, dedicación, compromiso, competencias para el trabajo, desempeño y contribuciones, manteniendo la objetividad en la aplicación de dichos procesos.

Realizamos evaluaciones del desempeño orientadas a brindar y recibir opiniones francas y precisas, estimulando comentarios y análisis en doble vía y proporcionamos remuneración en función de su desempeño y con estándares de justicia, equidad y competitividad. Así mismo, valoramos el aporte agregado de nuestros empleados a través de mecanismos de reconocimientos y recompensas.

Por lo anterior, no se discriminará a un colaborador o aspirante a un puesto de trabajo en razón de su nacionalidad, estado civil, sexo, identidad de género, edad, raza, orientación sexual, origen étnico, creencias religiosas, grupo social, ideología o afiliación política, discapacidad o cualquier otra característica protegida por la ley en ninguno de los términos o condiciones de empleo a saber: reclutamiento, selección, contratación, ascensos, traslados, remuneración, capacitación o despido.

Tampoco se aceptará acoso sexual, laboral, personal o de cualquier otra índole, que pueda interferir con las actividades propias de la persona en su lugar de trabajo, ni se contratará a menores de edad, ni demás personal de manera ilegal. Los menores de 18 años serán contratados bajo condiciones protegidas y avaladas por la legislación laboral colombiana (pasantías, prácticas, etc).

Nos comprometemos a cumplir todas las leyes, reglamentos y estándares aplicables a la Salud y Seguridad en el Trabajo y a proporcionar un entorno de trabajo seguro, saludable y productivo para todos los colaboradores y estos a su vez deben dar prioridad a su salud y seguridad en sus puestos de trabajo. Cada uno merece un lugar adecuado, acogedor y seguro para el desarrollo de su labor.

Así mismo, nos esforzamos por prevenir accidentes de trabajo, lesiones, enfermedades laborales y todos aquellos incidentes que afecten la salud de los funcionarios de Uninorte, a través del liderazgo directivo y la participación de los colaboradores.

2019 MAR. 12

OFICINA JURIDICA

Por ésta razón se deberán denunciar condiciones peligrosas o con riesgo, cumplir con las políticas, normas, regulaciones, y estándares establecidos en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo.

Las personas que trabajan en armonía y se concentran en alcanzar un conjunto de objetivos comunes logran generar sinergia y equipos de alto desempeño. Para que esto pueda funcionar, cada persona debe cumplir con sus responsabilidades y estar segura de que los compañeros harán lo mismo. Esto significa brindarles a los demás, el apoyo en cada nivel, para que realicen adecuadamente su trabajo. En este sentido, el líder debe ser el responsable de definir con claridad los estándares de desempeño y de generar un ambiente que posibilite el trabajo en equipo y la conducta ética.

b. Con sus estudiantes

(Tomado del Reglamento de Estudiantes).

En cumplimiento de su misión, la Institución formará a sus estudiantes como personas pensantes, analíticas y de sólidos principios éticos.

En su proceso de admisión y posterior vinculación, respetará y no discriminará a un aspirante o estudiante regular en razón de su nacionalidad, estado civil, sexo, identidad de género, edad, raza, orientación sexual, origen étnico, creencias religiosas, grupo social, ideología o afiliación política, discapacidad o cualquier otra característica protegida por la ley y ofrecerá el ambiente idóneo para desarrollar su formación integral.

Por tanto, se espera que los estudiantes: acaten y cumplan íntegramente los estatutos y reglamentos de la Universidad; Respondan, con honestidad y responsabilidad, a las exigencias académicas propuestas por la Universidad; Traten a todos los miembros de la comunidad Uninorteña como corresponde a su dignidad humana, manteniendo una relación respetuosa a través del diálogo permanente y en actitud responsable, como medio esencial para el logro de la formación integral; Respeten las libertades constitucionales y legalmente establecidas de los miembros de la comunidad universitaria e informar cualquier trasgresión; Respetar el buen nombre de la Universidad dentro y fuera del recinto universitario; Actuar conforme a la moral, las buenas costumbres y los usos sociales del buen comportamiento; Contribuir al buen funcionamiento y desarrollo de los servicios que ofrece la Universidad, cuidando, preservando y protegiendo los bienes de la Institución y, en consecuencia, cumplir oportunamente los requisitos, las normas y los procesos que la Institución o sus dependencias señalen.

c. Con sus egresados

Los egresados son los mejores exponentes del Ideario de la Universidad del Norte, en el cual se resaltan las virtudes de la excelencia académica y profesional, la honestidad y el alto sentido ético del ejercicio de la profesión, el compromiso con los valores ciudadanos y comunitarios, el liderazgo y la disposición para el servicio público con dignidad e inteligencia.

Un Egresado Uninorte no es, en estricto sentido, una prolongación de la Universidad, ni tampoco la Universidad será responsable de su actuar. Aspiramos a que el exalumno salga del claustro fortalecido

como ciudadano libre y pensante, pero que continúe modelando su vida y que actúe de acuerdo con los preceptos éticos y morales adquiridos en su proceso de formación.

De nuestros exalumnos esperamos que nos permitan procesos de mejoramiento de la calidad de nuestra oferta educativa, a partir de sus opiniones, sugerencias y propuestas, y de su participación activa en la vida universitaria.

La Universidad, por su parte, mantendrá el vínculo entre los egresados y la Institución, promoverá el desarrollo y crecimiento personal, profesional y empresarial de los exalumnos de pregrado y postgrado, mediante la Oficina del Egresado.

Para seguir fortaleciéndonos como una de las mejores instituciones educativas del país y del mundo sólo lo lograremos con el apoyo de nuestras generaciones de profesionales, quienes, con su ejercicio ético y calificado, le dan grandeza a la Institución, y es esa la mayor y mejor retribución que puede esperar la Universidad del Norte.

d. Con el sector externo (Organismos estatales y privados)

(Tomado Resolución Rectoral No. 75 de octubre 4 de 2016).

En sus relaciones con el sector externo, a través de las actividades de investigación, docencia, extensión y Administración Universitaria, la Institución mantiene un compromiso con el estricto cumplimiento de las normas legales y con la aplicación de reglas de transparencia, imparcialidad, objetividad e integridad en sus actuaciones y decisiones. Tales compromisos se concretan a través de los vínculos que tiene con los distintos sectores de la sociedad, públicos y privados, en sus relaciones comerciales, con otras instituciones educativas y frente al medio ambiente, apoyando procesos, participando en licitaciones y concursos ejerciendo consultoría y en general, contribuyendo con el cumplimiento de los fines estatales y empresariales. Para cumplir los propósitos anteriores se tendrá en cuenta:

En ningún caso, la Universidad ofrecerá reconocimientos, dádivas, regalos o cualquier clase de estipendio, a los servidores públicos o particulares que tengan a su cargo, la adjudicación o celebración de contratos o que intervengan de alguna manera en la valoración o calificación de ofertas. No deben existir conflictos de intereses entre los miembros de la Institución y la Universidad en lo que respecta a la celebración de contratos; tratándose de entidades públicas, los funcionarios que participan en los proyectos, tienen la obligación de verificar que no exista violación al régimen de inhabilidad e incompatibilidades previstas por la ley.

- Las personas comprometidas en los proyectos con el sector externo, deben garantizar el cumplimiento del objeto contractual, con la finalidad de evitar la imposición de sanciones de cualquier naturaleza, que afecte la imagen institucional.
- Previo al inicio de su ejecución, los contratos deben estar debidamente perfeccionados y legalizados para impedir que se pongan en peligro, los derechos de la Universidad derivados de la obligación contractual.
- Es obligación de los funcionarios de la Institución, dar estricto cumplimiento a las normas sobre propiedad intelectual e industrial, debiendo además preservar los secretos o información confidencial

o privilegiada de los que tengan conocimiento en virtud de los trabajos o actividades externas adelantados por la Universidad.

e. Con el medio ambiente

(Resolución Rectoral No. 89 de agosto 14 de 2017).

La Fundación Universidad del Norte está comprometida con la protección del medio ambiente y su vinculación transversal en las funciones misionales de docencia, investigación y extensión, apoyados en las estrategias administrativas con el fin de cumplir con todas las leyes, normas y reglamentaciones ambientales, en mejorar los indicadores ambientales de nuestro campus, promover la educación y formación para la conservación del medio ambiente dentro del concepto de aula viva, la sostenibilidad institucional de largo plazo, el mejoramiento continuo a través de propuestas innovadoras para el disfrute de toda la comunidad y como ejemplo de mantenimiento responsable y respetuoso de nuestro entorno.

En este orden de ideas, la Universidad exigirá a sus proveedores el cumplimiento de la política de gestión ambiental, como también será responsabilidad de los miembros de la comunidad Uninorteña respetar y cuidar nuestro campus en procura del desarrollo sostenible de la Institución.

8. CONFLICTO DE INTERESES

(Resolución Rectoral No. 75 de octubre 4 de 2016).

Existe conflicto de intereses cuando en el ejercicio de las funciones a cargo, se contraponen el interés propio con el interés institucional. Los administradores y empleados administrativos y docentes de la Universidad se encuentran en situación de conflicto de interés cuando deban tomar una decisión que los enfrente ante la disyuntiva de privilegiar su interés personal, familiar, profesional o comercial, en contraposición a los intereses de la Universidad del Norte de tal manera que podría llegar a obtener para sí o para un tercero relacionado, un beneficio que de otra manera no recibiría o un detrimento o afectación a los bienes o intereses de la Institución.

a. En las relaciones con familiares de los colaboradores (docentes y funcionarios administrativos)

- ✓ No podrán participar en procesos de selección de personal ni ser vinculados laboralmente los cónyuges y parientes de los directivos y empleados, docentes o administrativos de la Universidad hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, especialmente cuando exista relación de subordinación o en los casos en los que las funciones correspondan a tareas de vigilancia, control o auditoría.
- ✓ Son parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, los padres, hijos, nietos y hermanos. Lo serán por afinidad, los suegros y cuñados. El vínculo civil es el que surge entre padres e hijos adoptivos.
- ✓ Ningún trabajador debe influenciar a la Universidad para que lleve a cabo negocios o contratos con empresas en las que éste o su cónyuge o parientes tengan participación o para la suscripción de contratos civiles con las personas indicadas.

QUÉ ES POSIBLE HACER:

El Comité de Ética y Conflicto de Intereses podrá autorizar la celebración de contratos civiles con los cónyuges o parientes de empleados de la Institución bajo los siguientes criterios:

- Cuando se trate de licitaciones o concursos, sujetos a reglas de selección objetiva;
- Cuando no exista una relación directa o de subordinación o dependencia o no correspondan a una misma área;
- Cuando se trate de empresas que han venido contratando con la Universidad con demostrada idoneidad, con anterioridad a la vigencia de la Resolución Rectoral No. 54 de mayo 13 de 2015.
- Cuando exista un interés institucional.

b. En las relaciones comerciales y educativas

Los funcionarios que participen en virtud del desempeño de sus funciones, en relaciones de comercio, deberán cumplir con las leyes, políticas, reglamentos y procedimientos vigentes, tanto gubernamentales como institucionales, así como con las órdenes e instrucciones impartidas dentro de éste marco, por los superiores. En consecuencia:

Ningún administrador o empleado, docente o administrativo, podrá a título personal, actuar, intervenir o participar, directa o indirectamente, en la gestión de negocios, contratos o asuntos en general, en los cuales participe la Universidad. Se determine que solo a través de los representantes legales de la Universidad o las personas en quienes estos deleguen, se pueden adquirir compromisos con el sector externo, sean de naturaleza comercial o académica.

- De manera general, los administradores y empleados, docentes o administrativos, ni sus cónyuges, compañero o compañera permanente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, podrán participar en procesos de naturaleza comercial que promueva la Universidad, así como celebrar contratos civiles o aceptar órdenes de trabajo o servicio que impliquen la realización de obras o el suministro de bienes o servicios a la Universidad, directamente o por interpuesta persona.
- Para garantizar la imparcialidad y autonomía de sus miembros, en la toma de decisiones, ninguno podrá aceptar dividendos, intereses, salarios o cualquier tipo de estipendio, pago, regalo o beneficio significativo proveniente de alumnos, padres de familia, contratistas o cualquier persona, natural o jurídica con la que la Universidad tenga relaciones de negocios o educativa.
- Recibir sobornos, pagos ilegales, contribuciones, regalos o beneficios a cambio de decisiones o resultados a favor de funcionarios de la Institución, sus familiares o terceros.
- Aprovechar la posición para obtener beneficios personales o familiares o tomar decisiones con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
- Quien realice cualquier actividad relacionada con compras o adquisición de bienes o servicios será responsable de obtener para la Universidad, los mayores beneficios en la negociación en cuanto a precio, calidad y oportunidad.
- En los casos en los que exista mecanismos de presentación de ofertas para selección de contratista o proveedores, se mantendrán las reglas de imparcialidad de tal manera que las decisiones se sustenten exclusivamente en lo que constituya la oferta más favorable para la Institución.

- Quienes participen directamente en la negociación de compras, deberán abstenerse de recibir regalos o atenciones de los proveedores.
- Solo a través de los representantes legales de la Universidad o las personas en quienes estos deleguen, se pueden adquirir compromisos con el sector externo, sean de naturaleza comercial o académica.

c. En la vinculación con otras instituciones de educación superior

(Resolución Rectoral No. 75 de octubre 4 de 2016).

La colaboración entre instituciones educativas, constituye una actividad esencial de la Universidad dentro de su Plan de Desarrollo, la cual debe ser orientada por las autoridades y órganos competentes. En todo caso:

- Las personas vinculadas a la Institución en calidad de directivos o funcionarios de tiempo completo, ya sea que desempeñen funciones administrativas o académicas, solo podrán desarrollar actividades en instituciones educativas distintas a la Universidad, de conformidad con los convenios o acuerdos existentes y dentro del marco de éstos.
- En relación con la actividad académica propiamente dicha, corresponde a los superiores autorizar, de acuerdo con las políticas institucionales, la prestación de servicios académicos a otras instituciones o entidades.

d. En el desarrollo de actividades investigativas y de extensión

Los profesores investigadores se abstendrán de desarrollar directamente o por interpuesta persona, natural o jurídica, actividades investigativas diferentes a las que corresponden al desarrollo de sus funciones en la Universidad del Norte. En tal sentido y a título enunciativo, se abstendrán de:

- Presentar proyectos a nombre propio o de una Institución distinta a la Universidad del Norte;
- Participar en convocatorias que no sean en representación de la Universidad del Norte;
- Utilizar indebidamente los productos de investigación de propiedad de la Universidad;
- Emplear los recursos institucionales en actividades diferentes a las que corresponden como funcionario de la Institución;
- Intervenir, o hacer parte de centros de investigación o participar en líneas o proyectos que no tengan reconocimiento institucional;
- Presentar ponencias, artículos, proyectos o documentos en los que no se haga referencia directa a su condición de docente de la Institución.

Los funcionarios que desempeñen funciones administrativas no participarán dentro de los proyectos de extensión, salvo autorización expresa del COMITÉ DE ÉTICA Y CONFLICTO DE INTERESES. En este sentido, se tendrán en cuenta las siguientes prohibiciones expresas:

- No podrán participar en calidad de ejecutores, en los proyectos cuyo desarrollo corresponda a la dependencia u oficina de la cual forman parte;
- En ningún caso funcionarios que tengan a su cargo el ejercicio del control o la coordinación en la ejecución de proyectos, podrán ser partícipes de los mismos con carácter de ejecutores.

- En el evento de intervenir en proyectos, corresponderá a una instancia diferente, verificar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del mismo y constatar que los entregables se ajusten a los requerimientos de su vinculación. En este caso, al momento de impartirse la autorización para participar, se indicará quien tendrá a su cargo la función de supervisión y control de las obligaciones adquiridas.

e. En el desarrollo de actividades relacionadas con la Administración Universitaria

Como apoyo y respaldo a las funciones académicas de docencia, investigación y extensión, la Administración Universitaria velará constantemente por el crecimiento y desarrollo sostenible de la Institución, la correcta y pertinente asignación y utilización óptima y eficiente de los recursos, la calidad y el mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos, eficacia y productividad en los resultados y el respeto por el cumplimiento de las políticas administrativas.

Por tal razón, los funcionarios administrativos acogerán las disposiciones contempladas en el presente Manual en cuanto a las relaciones con los diversos stakeholders de la Universidad y lo establecido en el Conflicto de Intereses.

9. MANEJO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La Universidad adoptará los mecanismos que permitan asegurar que la información se presente de manera precisa y regular acerca de todas las cuestiones que se consideren relevantes y que se conserve apropiadamente la información privilegiada o confidencial, que es aquella referida al manejo de los asuntos internos de la Universidad (compañeros, estudiantes, proveedores o partes interesadas).

En el manejo de la información se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- No se puede divulgar la información que de acuerdo con las leyes 1266 de 2008, 1581 de 2012 y demás normas concordantes o las que las modifiquen tengan carácter reservado, así como aquella que se establezca internamente bajo criterio de confidencialidad.
- Los miembros de la comunidad que posean o tengan acceso a información confidencial o privilegiada, de carácter financiera, administrativa o académica, tiene la responsabilidad de asegurarse que esta información no sea revelada sin la aprobación correspondiente y la obligación de no utilizarla en beneficio propio o de terceros ajenos a la Institución.
- Toda persona poseedora de información o que ejerza custodia sobre ella, deberá garantizar su preservación y cuidado.
- La información que en ejercicio de las distintas actividades y funciones de orden administrativo o académico suministren o deban suministrar los funcionarios a las distintas instancias universitarias, deberá ser veraz, exacta, oportuna y completa.
- Se considerará como una falta grave, cualquier acto de ocultamiento u obstaculización al acceso de información relevante, al igual que la falsedad o inexactitud al momento de suministrarla.

10. IMAGEN INSTITUCIONAL

La Universidad del Norte brinda una imagen institucional que refleja su prestigio e importancia como centro de educación superior no solo en la región sino a nivel nacional e internacional. En consecuencia:

- Ninguna persona podrá, sin autorización de las instancias correspondientes, dar declaraciones u opiniones que representen o comprometan a la Universidad.
- En caso de participación en eventos públicos, la universidad deberá estar enterada de la naturaleza y carácter del evento.
- Los miembros de la Universidad se abstendrán de realizar comentarios desobligantes o imprudentes acerca de la Institución, en el ámbito público o privado.
- Los avisos, publicaciones e informes en general que vinculen eventos o actividades institucionales y que tengan divulgación en el exterior, deberán cumplir con los parámetros fijados por la Institución para garantizar la imagen institucional.
- Los empleados deben usar de forma responsable, los medios Online o cualquier canal de comunicación digital que permita crear o compartir contenidos y publicar comentarios y ser conscientes de que Internet es un lugar público, siendo cuidadosos con apreciaciones de tipo personal sin comprometer la imagen Institucional.
- No se debe atacar ni difamar, a nivel personal, ni como grupo, a compañeros, estudiantes, usuarios, proveedores, otros colegas, exempleados o partes interesadas.

11. NORMAS PROCEDIMENTALES

En el caso de conflicto de intereses, la competencia corresponde al Rector quien podrá delegar tal atribución en el COMITÉ DE ÉTICA Y CONFLICTO DE INTERESES para que establezca el procedimiento a seguir.

En el caso de las comunicaciones o reportes que se enmarquen dentro del alcance de la línea ética, serán remitidas a la instancia pertinente según la naturaleza de la comunicación (Comité de Ética y Conflicto de Intereses y/o Comité de Asuntos Estudiantiles); así mismo se seguirá el procedimiento e investigación y cierre de los casos aprobados por Rectoría.

Si nos percatamos de actividades que infrinjan el presente Manual de Conducta, se debe informar inmediatamente al jefe inmediato, director del área o en su defecto a la Dirección de Gestión Humana o al área de Auditoría, para dar trámite y gestionar las medidas pertinentes.

Por último, es importante destacar que para la elaboración del presente documento se consultaron diversos códigos o manuales de conducta de las empresas más prestigiosas del mundo, el Plan de Desarrollo Educar para transformar 2013-2017, el Manual de Políticas Administrativas, el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Estudiantes y las Resoluciones Rectorales números 30, 75 y 89 por el cual se adopta el estatuto de Bienestar institucional, se actualizan las disposiciones relacionadas con conflicto de intereses y se adoptan las políticas ambientales de la Universidad del Norte.

12. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DEL FRAUDE (se trae del Manual de Políticas Administrativas)

La Fundación Universidad del Norte está comprometida desde sus orígenes, en el presente y hacia el futuro, con todas las dimensiones del desarrollo social, económico, político, ambiental y cultural, con responsabilidad social, manteniéndose en su lugar propio de inserción en la sociedad, que es el académico.

- La Institución fomenta los principios de ética y comportamiento responsable de todos los colaboradores de la Universidad y una cultura basada en el principio de "Cero Tolerancia al Fraude".
- El principio de "Cero Tolerancia al Fraude" es de estricto cumplimiento por parte de los administradores, directivos, profesores y funcionarios, así como de cualquier estudiante, cliente, contratista o tercero que tenga algún tipo de relación y que por lo tanto, están llamados a asumir las conductas propias de la cultura organizacional.
- La Universidad del Norte toma las medidas necesarias con el fin de combatir el fraude y busca permanentemente implementar mecanismos, sistemas y controles adecuados que permitan su prevención, detección y tratamiento.
- La actualización de la política se realizará cada vez que sea necesario, teniendo en consideración nuevas reglamentaciones o modificaciones a los procedimientos establecidos institucionalmente.
- La presente política y la guía para mitigar riesgos de fraude (GEME-AX-013) ofrecen una visión general del marco de gestión de riesgos en la universidad.

13. POLÍTICA DE NO REPRESALIAS

La represalia es una acción que posiblemente pudiera disuadir o castigar a alguien por formular una denuncia o participar en una investigación de una posible violación ética. Puede incluir:

- Intimidación
- Amenazas
- Despido o suspensión
- Discriminación o acoso
- Reducción de nivel o de categoría
- Reducción de salario o de jornada laboral
- Denegación de un ascenso
- Rechazo de contratación
- Inclusión en una "lista negra"
- Sanción disciplinaria no merecida
- Asignación de deberes laborales no deseables

La Universidad del Norte en sus valores institucionales fomenta los principios de ética y verdad, y una cultura basada en el principio de "No Represalias" entre sus grupos de interés: colaboradores (docentes y funcionarios administrativos), estudiantes, egresados, proveedores/contratistas etc.

2019 MAR. 12

CLINICA JURIDICA



Prohíbe toda forma de represalia contra quien, de buena fe, presente una denuncia, plantee una inquietud, ofrezca información o, de otra forma, coopere en una investigación o proceso respecto a una conducta que razonablemente considere que viola nuestro Manual de Conducta, las políticas de la Universidad o las normas o regulaciones aplicables.

La cultura de "No represalias", promueve que todos se sientan cómodos y sin temor a represalias al reportar o plantear una inquietud cuando observen o tengan sospecha de que existe una conducta ilegal, impropia o carente de ética.

No cumplir con esta política puede constituir el fundamento de una medida disciplinaria académica o administrativa.

14. LÍNEA ÉTICA DE ATENCIÓN

Esta línea ética de atención es un canal para comunicar o reportar conductas irregulares que van en contra de los lineamientos definidos en el Manual de Conducta, Reglamento Interno de Trabajo u otras políticas establecidas por la Universidad.

Este canal de comunicación está a disposición de docentes, funcionarios, estudiantes, proveedores, contratistas y cualquier persona o tercero que mantenga una relación con la Institución, quienes podrán reportar los casos de manera fácil, segura y confidencial, de forma anónima o dando sus datos personales.

Los medios de reporte son: sitio web <https://lineaeticauninorte.ethicsglobal.com/>, correo electrónico lineaeticauninorte@ethicsglobal.com o número telefónico 01-800-5189191.

Ejemplos de algunas situaciones que pueden reportarse:

- Apropiación indebida de activos.
- Corrupción y soborno.
- Informes financieros fraudulentos.
- Declaración de información intencionalmente falsa a los auditores externos o internos.
- Fraude en reportes de gastos.
- Fraudes académicos.
- Uso indebido de los activos.
- Represalias contra una persona que ha formulado un reporte de buena fe referente a una cuestión de cumplimiento o ética.
- Abuso de información privilegiada.
- Divulgación no autorizada de información confidencial.
- Violaciones de las leyes o regulaciones sobre privacidad de datos.
- Violaciones de las leyes o regulaciones del estado.
- Violaciones de la normatividad interna tales como Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Profesores, políticas, resoluciones etc.

La Línea de ética Uninorte no podrá ser utilizada de forma indebida, como una herramienta para generar calumnias, denunciar acciones con dolo, o con la intención de generar algún beneficio propio.

¹ Número de teléfono actualizado por el proveedor del servicio