

INFORME DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD Y CONFLICTOS DE INTERESES 2025

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE
SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

Diciembre, 2025



INTRODUCCIÓN

El presente Informe de Gestión de Integridad y Conflictos de Intereses tiene como propósito presentar los avances, resultados y acciones desarrolladas en materia de integridad y prevención de conflictos de intereses para la vigencia correspondiente.

Este informe se elabora con fundamento en las actividades ejecutadas en el Plan de Transición del Programa de Transparencia y Ética Pública, el Plan de Acción Institucional y la Matriz de Riesgos de Corrupción, instrumentos que orientan la implementación de estrategias encaminadas al fortalecimiento de la cultura de transparencia, la promoción de principios éticos y la mitigación de riesgos asociados a posibles actos de corrupción.

En este sentido, se consolidan las acciones adelantadas para promover la apropiación del Código de Integridad, la gestión preventiva de los conflictos de intereses y el seguimiento a los riesgos de corrupción, evidenciando el compromiso institucional con el cumplimiento de los principios del servicio público, la legalidad, la responsabilidad y la transparencia.

A través de este documento se busca no solo dar cuenta del cumplimiento de las actividades programadas, sino también fortalecer los mecanismos de control y mejora continua que permitan consolidar una cultura organizacional basada en la ética y la integridad.

Tabla de Contenido

1.	Planeación.....	4
1.1	Plan de Transición Programa de Transparencia y Ética Pública	4
1.2	Plan de Acción Vigencia 2025	5
2.	Ejecución.....	6
2.1	Integridad en el servicio público	7
2.2	Declaración y Trámites de Conflictos de Intereses	12
2.3	Responsabilidad y sostenibilidad Social.....	15
2.4	Construcción de un Protocolo de Conflictos de Interés que contemple claramente el procedimiento y los lineamientos a seguir para la identificación y declaración del conflicto de interés.	16
2.5	Circular Conjunta No. 100-004-2025 de 2025.....	17
3.	Evaluación.....	18
3.1	Correo electrónico: codigointegridad@correo.uts.edu.co	18
3.2	Encuesta para la Evaluación Seguimiento y Mejora del Código de Integridad	18
3.3	Test de Percepción de Integridad	20
3.4	Atención al Ciudadano.....	26
3.5	Buenas prácticas y lecciones aprendidas en materia de integridad	26
4.	Fortalezas y aspectos por mejorar	27

1. Planeación

El artículo 31 de la Ley 2195 del 18 de enero de 2022 propone crear el Programa de Transparencia y Ética Pública, sin embargo, dicha normatividad estaba condicionada a la expedición de las características, estándares, elementos, requisitos, procedimientos y controles mínimos del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) que se encuentran a cargo de la Secretaría de Transparencia, según lo señalado en el parágrafo 3° del artículo mencionado. En consecuencia, la Función Pública recomienda continuar manejando el antes denominado Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) y el mapa de riesgos de corrupción que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en los términos del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, mientras se realiza el tránsito de los Planes Anticorrupción a Programas de Transparencia y Ética.

1.1 Plan de Transición Programa de Transparencia y Ética Pública

Su propósito es orientar a la institución durante los años 2025 y 2026 en la adecuación progresiva de procesos, prácticas y lineamientos relacionados con integridad, acceso a la información, participación ciudadana y transparencia en la gestión pública. Documenta e integra las acciones estratégicas que permitirán fortalecer la cultura organizacional en torno a la Ética pública, así como consolidar insumos necesarios para el diseño del Programa definitivo y se construyó a partir de la revisión de documentos institucionales, diagnósticos previos, análisis de riesgos de corrupción y evaluación de capacidades internas.

Componente	Actividad	Responsable
Integridad en el servicio público	1.1.1 Promover en los empleados públicos, CPS y docentes de vinculación especial recién vinculados a la Institución, la realización del curso en Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, ofertado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.	
	1.1.2 Aplicar el Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad de las Unidades Tecnológicas de Santander	

Componente	Actividad	Responsable
	1.1.3 Promover la apropiación del Código de Integridad, a través de la Jornada de Inducción y Reinducción del personal de Planta, Jornada de Inducción Docente y el desarrollo del Curso de Conocimiento Institucional Básico - CIBA, a todos los CPS.	
	1.1.4 Realizar una jornada que permita al personal de planta, docentes y CPS, continuar con la apropiación del Código de Integridad institucional.	
Declaración y Trámites de Conflictos de Intereses	1.1.5 Difundir a través del correo electrónico el protocolo de conflicto de intereses, a todo el personal nuevo de planta y contratistas CPS	
	1.1.6 Identificar, hacer seguimiento y control a las declaraciones de la ley 2013 de 2019 presentadas por los servidores públicos y contratistas, a través de la herramienta de ofimática diseñada.	
	1.1.7 Aplicar el Autodiagnóstico Para la Gestión de Conflicto de Intereses de las Unidades Tecnológicas de Santander.	

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/Plan-de-Transicion-PTEP-UTS-2025-2026-1-1.pdf>

1.2 Plan de Acción Vigencia 2025

El Plan de Acción Anual de las Unidades Tecnológicas de Santander vigencia 2025, en su contexto general, comprende aspectos institucionales propios del Proyecto Educativo, Misión, Visión, Estructura Organizacional y Mapa de Procesos, con los cuales traza la hoja de ruta que organizará, orientará e implementará el conjunto de actividades necesarias para la consecución de objetivos y metas estratégicos.

Programa	Proyecto	Actividad
Responsabilidad y sostenibilidad Social	Fortalecer el bienestar social y el desarrollo integral en correspondencia con el modelo de gobernanza Uteísta, extendida a la comunidad Institucional.	2 Realizar capacitación en gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses - declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas.

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2025/01/PLAN-DE-ACCION-VIGENCIA-2025.pdf>

1.3 Estrategias planeadas desde la Dirección Administrativa de Talento Humano

Construcción de un Protocolo de Conflictos de Interés que contemple claramente el procedimiento y los lineamientos a seguir para la identificación y declaración del conflicto de interés.

2. Ejecución

La etapa de ejecución constituye un momento determinante, en el que las ideas, los planes y las estrategias se convierten en acciones concretas. En este caso, dicha ejecución se materializa en el desarrollo de las actividades previamente planeadas en torno al Código de Integridad y la gestión de conflictos de interés. Más que ser la fase final de un proceso, representa el vínculo esencial entre la planificación y la obtención de resultados.

En esta instancia, la eficiencia, la capacidad de adaptación y la toma de decisiones oportunas son factores clave para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos. Este capítulo abordará los componentes fundamentales para una ejecución exitosa, los retos que pueden presentarse durante su desarrollo y las herramientas necesarias para lograr una implementación efectiva y con verdadero impacto en la cultura institucional.

Plan de Transición Programa de Transparencia y Ética Pública

2.1 Integridad en el servicio público

2.1.1 Promover en los empleados públicos, CPS y docentes de vinculación especial recién vinculados a la Institución, la realización del curso en Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, ofertado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

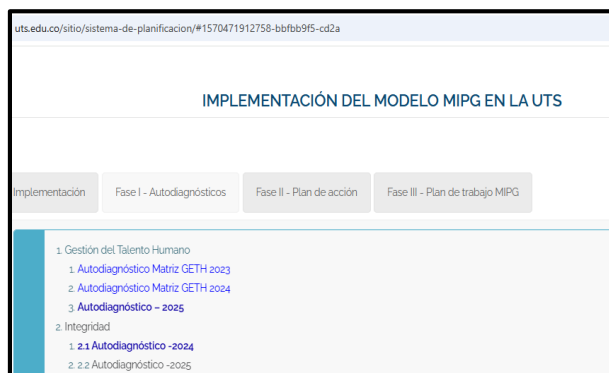
La Dirección Administrativa de Talento Humano promovió la participación de los servidores públicos, docentes y contratistas en el curso "Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción", ofertado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), mediante el envío de correos electrónicos masivos.

Esta iniciativa tuvo como propósito fortalecer la cultura de la integridad, afianzar los principios de transparencia en la gestión institucional y reforzar el compromiso de todos los colaboradores con la prevención y lucha contra la corrupción. Asimismo, se invitó a los participantes a realizar el curso dentro de los plazos establecidos y a remitir el respectivo certificado de participación para su correspondiente registro en los procesos de capacitación institucional.



2.1.2 Aplicar el Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Con el propósito de realizar una evaluación del estado de implementación de la Política de Integridad y analizar el nivel de avance en su gestión, así como identificar fortalezas y oportunidades de mejora que permitan la adopción de acciones orientadas al mejoramiento continuo y al logro de la excelencia institucional, las Unidades Tecnológicas de Santander aplicaron la herramienta de autodiagnóstico y publicaron los resultados en su página web correspondiente a la vigencia 2025.



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
CONDICIONES TECNOLÓGICAS DE SUBTÍTULOS						
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PARTE DEL 100%	OBSERVACIONES
Condiciones tecnológicas de subtitulos para la implementación y gestión del Código de Integridad	100.0		100.0	Elaboración de los resultados de PUNTO, Identificar y documentar las actividades y acciones del implementación del Código de Integridad. Definición de la base de datos, actividades y planes de implementación y de monitoreo de la gestión del código de integridad.	100	
			100.0	Elaboración de un diagnóstico de implementación que permita identificar los puntos de partida del Código de Integridad con el objetivo de establecer un modelo de implementación del Código de Integridad.	100	
			100.0	Elaboración de un diagnóstico de implementación que permita identificar los puntos de partida del Código de Integridad con el objetivo de establecer un modelo de implementación del Código de Integridad.	100	
			100.0	Elaboración de un diagnóstico de implementación que permita identificar los puntos de partida del Código de Integridad con el objetivo de establecer un modelo de implementación del Código de Integridad.	100	
			100.0	Elaboración de un diagnóstico de implementación que permita identificar los puntos de partida del Código de Integridad con el objetivo de establecer un modelo de implementación del Código de Integridad.	100	
			100.0	Elaboración de un diagnóstico de implementación que permita identificar los puntos de partida del Código de Integridad con el objetivo de establecer un modelo de implementación del Código de Integridad.	100	
			100.0	Elaboración de un diagnóstico de implementación que permita identificar los puntos de partida del Código de Integridad con el objetivo de establecer un modelo de implementación del Código de Integridad.	100	
			100.0	Elaboración de un diagnóstico de implementación que permita identificar los puntos de partida del Código de Integridad con el objetivo de establecer un modelo de implementación del Código de Integridad.	100	
			100.0	Elaboración de un diagnóstico de implementación que permita identificar los puntos de partida del Código de Integridad con el objetivo de establecer un modelo de implementación del Código de Integridad.	100	
			100.0	Elaboración de un diagnóstico de implementación que permita identificar los puntos de partida del Código de Integridad con el objetivo de establecer un modelo de implementación del Código de Integridad.	100	

<https://www.uts.edu.co/sitio/sistema-de-planificacion/#1570471912758-bbfb9f5-cd2a>

2.1.3 Promover la apropiación del Código de Integridad, a través de la Jornada de Inducción y Reinducción del personal de Planta, Jornada de Inducción Docente y el desarrollo del Curso de Conocimiento Institucional Básico - CIBA, a todos los CPS.

I. Inducción y Reinducción funcionarios públicos:

En el Plan Institucional de Capacitación correspondiente a la vigencia 2025 se programó la jornada de inducción y reinducción dirigida a los funcionarios públicos, la cual se llevó a cabo el 14 de marzo de 2025, con la participación de 121 funcionarios.



II. Curso de Conocimiento Institucional (CIBA) – Contratistas por Prestación de Servicios CPS:

La Institución cuenta con la plataforma educativa ATENA - UTS, en la cual se encuentra alojada la información y los contenidos orientados a facilitar la apropiación del Código de Integridad por parte de los contratistas vinculados mediante contrato de prestación de servicios.



Para la vigencia 2025, un total de 472 contratistas por prestación de servicios (CPS) realizaron y aprobaron el Curso de Conocimiento Institucional CIBA, fortaleciendo así el compromiso institucional con los principios y valores establecidos en el Código de Integridad.

III. Inducción de Docentes de Vinculación Especial:

En cumplimiento a la planeación prevista, y al cronograma académico institucional, se desarrollaron dos jornadas de inducción y reinducción, así:

- 19 de febrero de 2025 con la asistencia de 133 docentes.
- 20 de agosto de 2025 con la asistencia de 142 docentes

Este evento tuvo como finalidad facilitar el proceso de adaptación y reorientar a los docentes frente a las condiciones, responsabilidades y propósitos de su función, así como socializar los procesos institucionales más relevantes. De igual manera, desde la Dirección Administrativa de Talento Humano se promueve la apropiación del Código de Integridad, fortaleciendo la cultura organizacional basada en principios éticos, valores institucionales y buenas prácticas en el ejercicio de la labor académica y administrativa.



<https://www.uts.edu.co/sitio/bienvenidos-docentes-uteistas-a-una-institucion-de-alta-ca>


<https://www.uts.edu.co/sitio/uts-invita-a-la-jornada-de-induccion-y-reinduccion-docente>

2.1.4 Realizar una jornada que permita al personal de planta, docentes y CPS, continuar con la apropiación del Código de Integridad institucional.

Para dar cumplimiento a esta actividad, la Dirección Administrativa de Talento Humano desarrolló la actividad denominada “Valorando”, la cual hace parte de la caja de herramientas dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Con el propósito de garantizar la participación de toda la comunidad Uteísta, se programaron dos momentos, organizados de la siguiente manera:

- i. **Día del funcionario público:** En cumplimiento del programa de Bienestar Social e Incentivos se programó y desarrolló la actividad día del Funcionario Público el 4 de julio de 2025.

	SOPORTE AL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PÁGINA: DE:
F – SIG – 10	CIRCULAR	VERSIÓN: 8.0
FECHA: 25 DE JUNIO DE 2025		
DE: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO		
PARA: FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DOCENTES DE CARRERA DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER		
ASUNTO: DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO - JORNADA DEPORTIVA – CÓDIGO INTEGRIDAD		
La Dirección Administrativa de Talento Humano, en cumplimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos de las Unidades Tecnológicas de Santander, invita a participar de la Actividad de Exaltación en el Día del Funcionario Público, Jornada Deportiva y actividades Código de Integridad, la cual se desarrollará de la siguiente manera:		
FECHA: Viernes 04 de julio de 2025		
HORA: 7:30 A.M a 4:00 P.M		
LUGAR: Sede Social Piedeloma Piedecuesta - vía a Postobón-Guatiguará		
Indicaciones para llegar Google Maps: https://maps.app.goo.gl/wtWBt5fqR2QotYf8		
		
NOTA: Se sugiere, llevar y/o asistir con ropa cómoda, para el disfrute de las diferentes actividades deportivas (Bolo criollo, mini tejo, futbol en cancha sintética, rana, tenis de mesa, billar, juegos de mesa). En la actividad se llevará a cabo una experiencia gastronómica que no te puedes perder.		
La Institución dispondrá para todo el personal a la cual está destinada la actividad, el servicio de transporte, para lo cual solicito, que por medio del siguiente enlace (https://forms.office.com/r/ReuWVqWus) , informe si lo requiere, de lo contrario se		

La actividad consistió en un juego tipo escalera, mediante el cual los funcionarios lanzaban un dado y avanzaban por el tablero. Cada vez que caían en una casilla de pregunta, debían responder a situaciones relacionadas con la cotidianidad laboral y reflexionar sobre cómo el Código de Integridad orienta su actuar frente a dichos escenarios.

Cada tablero o escalera estuvo asociado a uno de los valores institucionales, con el fin de reforzar su comprensión y aplicación práctica en el ejercicio de sus funciones.



- ii. *Semana de los Sistemas Integrados:* En el marco de la celebración de la Semana de los Sistemas Integrados, se desarrolló la actividad denominada "Ética 360°: Vive y respira el Código de Integridad en las UTS". Durante esta jornada se implementó la actividad "Valorando", en la cual participaron docentes de vinculación especial, contratistas por prestación de servicios y estudiantes, promoviendo la reflexión y apropiación de los valores institucionales contemplados en el Código de Integridad.

Jueves 9 de octubre

Jornada de la mañana
8:00 a.m. – 12:00 p.m.

Tamizaje Nutricional
Lugar: Stand Hall, primer piso

"¡Archivar te hace feliz: ¡Gira y organiza!"
Lugar: Oficinas Administrativas

Evalúa el Sistema
Lugar: Stand Hall, primer piso

Programa Servimos – "Aliados Estratégicos"
Lugar: Stand Hall, primer piso

Alimentación Saludable
Lugar: Stand Hall, primer piso

Jornada de la tarde

2:00 p.m. – 4:30 p.m.

¿Qué sabes de Calidad?
Lugar: Oficinas Administrativas

Tamizaje Nutricional
Lugar: Stand Hall, primer piso

2:00 p.m. – 5:00 p.m.

Tamizaje Cardiovascular
Lugar: Consultorio Médico, primer piso

2:00 p.m. – 7:00 p.m.

AmbientaDOS con Seguridad
Lugar: Stand Hall, primer piso

¿Ahorrar es Cuidar? Campaña para uso eficiente y ahorro de agua y energía
Lugar: Stand Hall, primer piso

Tamizaje Visual
Lugar: Consultorio Médico, primer piso

Ética 360: Vive y Respira el Código de Integridad en las UTS
Lugar: Stand Hall, primer piso

Programa Servimos – "Aliados Estratégicos"
Lugar: Stand Hall, primer piso



TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERESES

Real: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público.

Potencial: Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión.

Aparente: Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien, podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene.

CANALES PARA LA DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

- Formato Institucional F-GA-59 Declaración de Conflicto de Intereses.
- Aplicativo por la Integridad Pública.

POLITICA DE INTEGRIDAD

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

UTS SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN REGISTRO DE ASISTENCIA

TITULAR: F-503-14

FECHA: 9 de octubre de 2023

NOMBRE	NÚMERO DE CÉDULA	PROGRAMA/DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO/CELULAR	FIRMA
Angela PARRAZA	3011506747	Farmacéutica	Pharmac@uts.edu.ec	[Firma]
Andrés PARRAZA	3011506748	Farmacéutica	Pharmac@uts.edu.ec	[Firma]
Alfonso PARRAZA	3011506749	Farmacéutica	Pharmac@uts.edu.ec	[Firma]
LUISA MORALES	300943658	Intelecto	Intelecto@uts.edu.ec	[Firma]
MARIA ESPERANZA	300501007	Intelecto	Intelecto@uts.edu.ec	[Firma]
Maribel B. DUCHIÑA	30051117	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051118	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051119	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051120	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051121	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051122	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051123	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051124	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051125	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051126	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051127	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051128	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051129	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]
YANIS MORALES	30051130	BT-odontología	btodontologia@uts.edu.ec	[Firma]

FIRMA RESPONSABLE: [Firma]

2.2 Declaración y Trámites de Conflictos de Intereses

2.2.1 Difundir a través del correo electrónico el protocolo de conflicto de intereses, a todo el personal nuevo de planta y contratistas CPS

Los días 9 de abril y 25 de agosto de 2023, la Dirección Administrativa de Talento Humano realizó la socialización, a través del correo electrónico institucional, de la capacitación y del material relacionado con la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de impedimentos y recusaciones. Esta información fue dirigida a funcionarios públicos,

docentes de vinculación especial y contratistas por prestación de servicios (CPS) que ingresaron durante el primer semestre de la vigencia 2025.

uts SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PÁGINA 1 DE 1 F-SIG-10 CIRCULAR VERSIÓN: 8.0

FECHA: 9 de abril de 2025
 DE: Dirección Administrativa de Talento Humano
 PARA: Contratistas (CPS) de las Unidades Tecnológicas de Santander

ASUNTO: Protocolo Conflicto de Intereses

En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario y nos dice que el conflicto surge "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público". Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

Por ello, es necesario que los contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

En este sentido, la Dirección Administrativa de Talento Humano, se permite socializar a todos los contratistas de las Unidades Tecnológicas de Santander, el Protocolo a seguir en caso de encontrarse ante una situación de Conflicto de Intereses y dentro de estos canales y formatos que podrá utilizar para la declaración de la misma y a consultar la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.

- Enlace de descarga del Protocolo de Conflicto de Intereses: [Protocolo conflicto de Intereses 2025.pdf](#)
- Enlace Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano: <https://www.funcionpublica.gov.co/documentos/36031014/36151539/Guia-identificacion-de-intereses-en-conflicto-intereses-ctor-publico-colombiano.pdf#1207978-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c27e1572381672818>

Es importante recalcar, que actualmente se está trabajando en el documento PROTOCOLO PARA LA IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN, GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERÉS, el cual se socializará una vez sea presentado y aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno.

JUAN CARLOS DÍAZ RESTREPO
 Director Administrativo de Talento Humano

Proyecto: Laura Marcela García Carvajal - CPS/DATH
 Revisó: María Fernanda Rengifo Chávez - CPS/DATH

ELABORADO POR: Sistema Integrado de Gestión REVISADO POR: Sistema Integrado de Gestión APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de Gestión
 FECHA DE APROBACIÓN: Marzo de 2025

uts SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PÁGINA 1 DE 1 F-SIG-10 CIRCULAR VERSIÓN: 8.0

FECHA: 9 de abril de 2025
 DE: Dirección Administrativa de Talento Humano
 PARA: Funcionarios Públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander

ASUNTO: Protocolo Conflicto de Intereses

En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario y nos dice que el conflicto surge "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público. Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

Por ello, es necesario que los servidores públicos conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

En este sentido, la Dirección Administrativa de Talento Humano, se permite socializar a todo el personal de planta de las Unidades Tecnológicas de Santander, el Protocolo a seguir en caso de encontrarse ante una situación de Conflicto de Intereses y dentro de estos canales y formatos que podrá utilizar para la declaración de la misma y a consultar la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.

- Enlace de descarga del Protocolo de Conflicto de Intereses: [Protocolo conflicto de Intereses 2025.pdf](#)
- Enlace Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano: <https://www.funcionpublica.gov.co/documentos/36031014/36151539/Guia-identificacion-de-intereses-en-conflicto-intereses-ctor-publico-colombiano.pdf#1207978-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c27e1572381672818>

Es importante recalcar, que actualmente se está trabajando en el documento PROTOCOLO PARA LA IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN, GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERÉS, el cual se socializará una vez sea presentado y aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno.

JUAN CARLOS DÍAZ RESTREPO
 Director Administrativo de Talento Humano

Proyecto: Laura Marcela García Carvajal - CPS/DATH
 Revisó: María Fernanda Rengifo Chávez - CPS/DATH

ELABORADO POR: Sistema Integrado de Gestión REVISADO POR: Sistema Integrado de Gestión APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de Gestión
 FECHA DE APROBACIÓN: Marzo de 2025

uts SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PÁGINA 1 DE 1 F-SIG-10 CIRCULAR VERSIÓN: 8.0

FECHA: 25 de agosto de 2025
 DE: Dirección Administrativa de Talento Humano
 PARA: Funcionarios Públicos, Docentes de Vinculación Especial y Contratistas de las de las Unidades Tecnológicas de Santander

ASUNTO: Protocolo de Gestión de Conflictos de Interés

En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario, el cual establece que dicho conflicto surge "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público". Estas situaciones ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración.

Por lo anterior, es fundamental que los servidores públicos reconozcan aquellas circunstancias en las que sus intereses personales pueden incidir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades en beneficio particular, afectando el interés público. De esta manera, dichos conflictos pueden ser identificados y gestionados de forma preventiva, evitando la prevalencia de intereses ajenos al bien común.

En este sentido, la Dirección Administrativa de Talento Humano se permite socializar a todos los funcionarios públicos, docentes de vinculación especial y contratistas de las Unidades Tecnológicas de Santander la Resolución No. 02-1146 del 11 de agosto de 2025, mediante la cual se adopta y reglamenta el Protocolo de Gestión de Conflictos de Interés de las Unidades Tecnológicas de Santander, cuyo objetivo es la identificación, declaración, gestión, prevención y seguimiento de los conflictos de intereses derivados del ejercicio de las actividades por parte de servidores públicos, docentes de vinculación especial y contratistas de la Institución.

Enlaces de descarga:

- [Protocolo de Gestión de Conflictos de Interés.pdf](#)
- [F-GA-59 Declaración de Conflicto de Intereses.xlsx](#)
- [Resolución No. 02 - 1146 del 11 de agosto de 2025.pdf](#)

JUAN CARLOS DÍAZ RESTREPO
 Director Administrativo de Talento Humano

Proyecto: Laura Marcela García Carvajal - CPS/DATH
 Revisó: Paula Andrea Arrieta Medina - CPS/DATH

ELABORADO POR: Sistema Integrado de Gestión REVISADO POR: Sistema Integrado de Gestión APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de Gestión
 FECHA DE APROBACIÓN: Marzo de 2025

Inicio Vista Ayuda

Correo nuevo

Favoritos

comunicacionestal...

Bandeja de en... 29

Borradores 6

Elementos enviados

Elementos elimi... 2

Correo no deseado

Notas

Archivo

Fuentes RSS

Historial de conver...

Carpetas de búsqu...

Ir a Grupos

Todo Correo Archivos Teams Contactos

Resultados principales

D WAMG ALEXIS PRADA MARON Socialización Protocolo Conflicto de Interés 10/04/2025 Bucaramanga, 10 de abril de 2... Elementos e...

PAB N NI O JHON STIVENSON Socialización Protocolo Conflicto de Interés 10/04/2025 Bucaramanga, 10 de abril de 2... Elementos e...

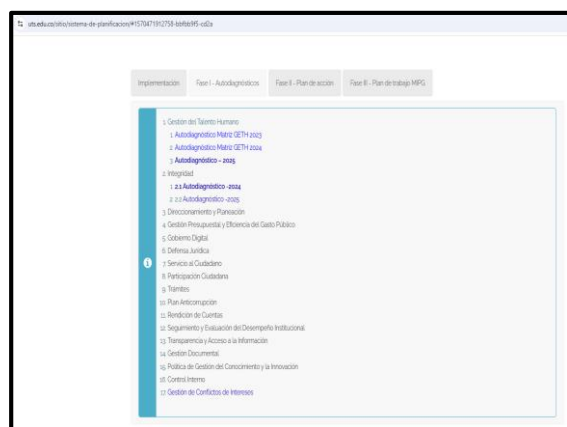
DANIEL FABI N SU O REZ NAVARRO Socialización Protocolo Conflicto de Interés 10/04/2025 Bucaramanga, 10 de abril de 2... Elementos e...

FRANCISCO JAVIER G O MEZ VILLAMIZAR Socialización Protocolo Conflicto de Interés 10/04/2025 Bucaramanga, 10 de abril de 2... Elementos e...

RAMIRO ANDRES PE A RANADA GUTIERREZ Socialización Protocolo Conflicto de Interés 10/04/2025 Bucaramanga, 10 de abril de 2... Elementos e...

2.2.3 Aplicar el Autodiagnóstico para la Gestión de Conflicto de Intereses de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Se aplicó la herramienta de autodiagnóstico dispuesta por el Departamento de la Función Pública y sus resultados fueron publicados para conocimiento de la comunidad, en el marco de las estrategias de transparencia y rendición de cuentas. Este ejercicio permitió reconocer fortalezas institucionales y oportunidades de mejora en los procesos.



AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES						
Entidad	UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER				Cálculo Total	99
Componente	Categoría	Categoría	Actividad de Gestión	Cálculo de Puntaje (C1, C2)	Puntaje	Observaciones
Planificación	100	100	El Plan anual institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses	Se calcula: 100	100	
			En el componente de Gestión de Riesgos - Mapa de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAC, se identificaron riesgos y controles frente a conflicto de intereses.	Se calcula: 100	100	
			En el componente de Inocuidad Administrativa del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAC, se programaron actividades de prevención, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses.	Se calcula: 100	100	
			El Plan institucional de capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de la función pública o integridad pública (SIPIC) o integridad en la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Seguimiento.	Se calcula: 100	100	
			La entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (SIPIC) o integridad en la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Seguimiento.	Se calcula: 100	100	
		94	Con que frecuencia hace seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses o Comité Institucional de Gestión y Seguimiento.	Se calcula: 75	75	
			El Comité Institucional de Gestión y Seguimiento ha definido los instrumentos encargados para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad.	Se calcula: 100	100	

<https://www.uts.edu.co/sitio/sistema-de-planificacion/#1570471912758-bbfbb9f5-cd2a>

Plan de Acción - Vigencia 2025

2.3 Responsabilidad y sostenibilidad Social

2.3.1 Realizar capacitación en gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses - declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas.

En el Plan Institucional de Capacitación se programó la realización de la capacitación en el mes de marzo de 2025 sobre gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses - declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas. Estos cursos se encuentran alojados en la página institucional, con el fin de facilitar su acceso a procesos de capacitación en temas clave relacionados con la integridad y la transparencia. Estos cursos buscan fortalecer el conocimiento y la apropiación de los principios fundamentales de la gestión pública y de los valores del servicio público, contribuyendo al desarrollo continuo de los servidores y al cumplimiento de los estándares institucionales.

		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN F-SIG-10	PÁGINA 1 DE 1 VERSIÓN: 8.0
CIRCULAR			
FECHA: 28 de febrero del 2025			
DE: Dirección Administrativa de Talento Humano			
PARA: Funcionarios Públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander			
ASUNTO: Socialización capacitaciones MIPG			
<p>Con la finalidad de seguir fortaleciendo el conocimiento, habilidades, destrezas de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander y en cumplimiento con el Plan Institucional de Capacitación la Dirección Administrativa de Talento Humano de manera cordial, me permito socializar los siguientes cursos virtuales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión del valor de lo público, transparencia e integridad y conflicto de intereses. 2. Gobernanza, construcción de paz y mecanismos de participación. 3. Declaración Proactiva de Bienes - Ley 2013 4. Programa de Transparencia y ética pública - PTEP <p>Se relaciona el enlace para el acceso directo a las capacitaciones virtuales https://bit.ly/4hRwIEI y el enlace para resolver el test de evaluación, haciendo clic en el siguiente link https://forms.office.com/r/UkYmJ9YPZz; el cual estará activo hasta el viernes 28 de marzo de 2025.</p> <p>Objetivo de las capacitaciones: Fortalecer la Gestión Institucional mediante el desarrollo de competencias y conocimientos en los funcionarios, promoviendo la ética, la transparencia y la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, con el fin de contribuir a la construcción de paz, fomentar la confianza ciudadana y asegurar la eficacia en las actividades propias de cada rol dentro de la institución.</p> <p>Cordialmente,</p> <div style="text-align: center;">  JUAN CARLOS DÍAZ RESTREPO Director Administrativo de Talento Humano </div>			
ELABORADO POR: Sistema Integrado de Gestión	REVISADO POR: Sistema Integrado de Gestión	APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de Gestión FECHA DE APROBACIÓN: Marzo de 2025	

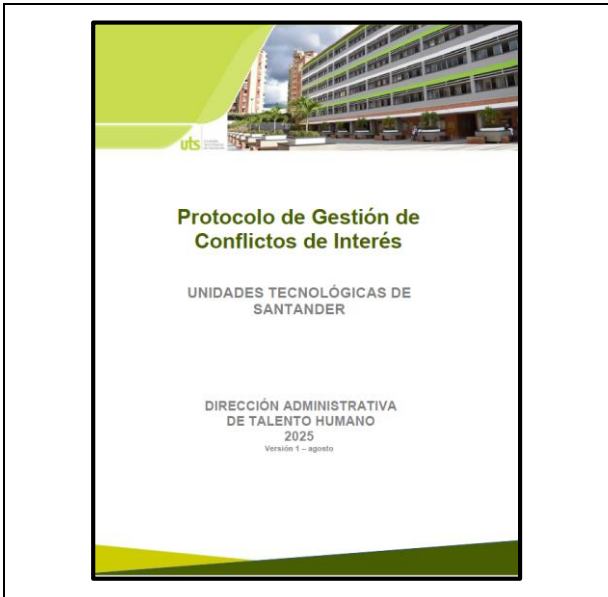


Estrategias planeadas desde la Dirección Administrativa de Talento Humano

2.4 Construcción de un Protocolo de Conflictos de Interés que contemple claramente el procedimiento y los lineamientos a seguir para la identificación y declaración del conflicto de interés.

La Institución elaboró el Protocolo de Gestión de Conflictos de Interés, el cual tiene como objetivo: *Establecer los lineamientos para la identificación, declaración, gestión, prevención y seguimiento de conflictos de intereses derivados del desarrollo de las actividades por parte de servidores públicos, docentes de vinculación especial y contratistas de las Unidades Tecnológicas de Santander.*

Este documento fue presentado en el segundo Comité Institucional de Gestión y Desempeño y fue adoptado mediante la Resolución No. 02 – 1146 del 11 de agosto de 2025.



www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/1.-Protocolo-de-Gestión-de-Conflictos-de-Interés-1.pdf

2.5 Circular Conjunta No. 100-004-2025 de 2025

1. Teniendo en cuenta la circular Conjunta No. 100-004-2025 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública, se realizó la selección del **Gestor de Integridad** en el quinto Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quien será el responsable de la implementación de las acciones de integridad pública y fue comunicado al correo electrónico direccionempleopublico@funcionpublica.gov.co.
2. Desde la Dirección Administrativa de Talento Humano se impartieron las instrucciones necesarias sobre el reporte de Personas Expuestas Políticamente – PEP.



3. Evaluación

La Institución cuenta con canales de comunicación que permite recibir las solicitudes que contribuyan a la medición de la percepción de la comunidad Uteísta frente a las actividades desarrolladas en el marco de la socialización y apropiación del Código de Integridad.



3.1 Correo electrónico: codigointegridad@correo.uts.edu.co

Para la vigencia 2025 no se recibió ninguna solicitud, información o queja que estén relacionadas con afectaciones a la integridad pública.



3.2 Encuesta para la Evaluación Seguimiento y Mejora del Código de Integridad

La encuesta tiene como objetivo responder a la necesidad de participación de la comunidad Uteísta en la implementación del Código de Integridad, conociendo su nivel de apropiación y permitiendo expresar sus sugerencias y recomendaciones con el fin de mejorar el alcance e impacto del mismo en la comunidad.

104



Estudiantes

14



Funcionarios

33



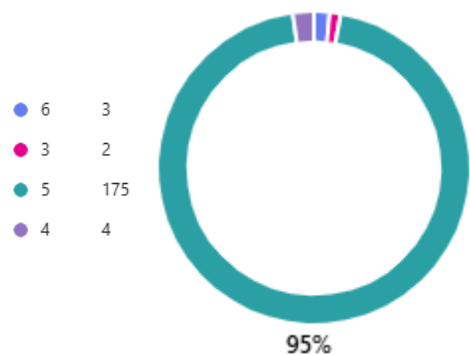
Docentes de vinculación especial

33

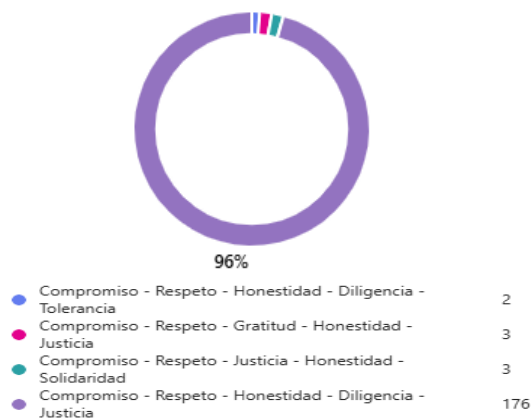


Contratistas por Prestación de Servicios

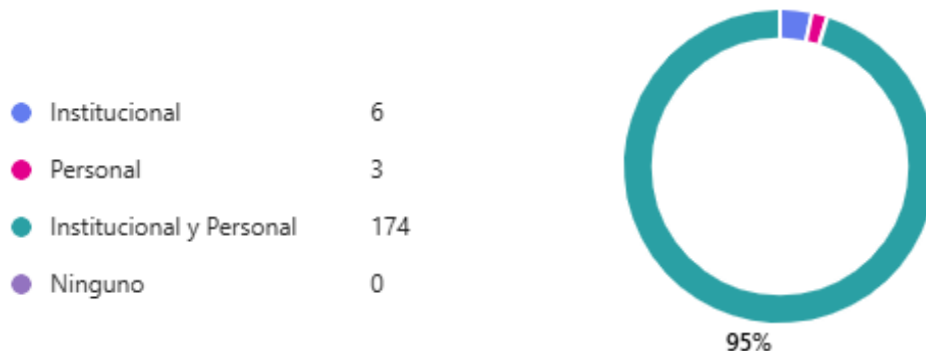
¿Cuántos valores se exponen en el Código de Integridad de las Unidades Tecnológicas de Santander?



¿Cuáles son los valores del Código de Integridad?



¿En qué contexto deben aplicarse los valores del Código de Integridad?



¿Cómo aplica el Código de Integridad de las Unidades Tecnológicas de Santander en su área de trabajo?

Algunas de las respuestas fueron:

- Teniendo un compromiso serio con mi trabajo, generando siempre un ambiente de respeto ante mis superiores, compañeros de trabajo y estudiantes, haciendo todo con honestidad y diligencia hasta alcanzar los objetivos de la mejor forma, con principios de justicia y equilibrio en todo.
- Como docente garantizo la transparencia en las evaluaciones y procesos académicos. Promuevo un ambiente de colaboración y respuesta con estudiantes y colegas. Aplico principios de equidad e imparcialidad en evaluaciones y toma de decisiones.
- Haciendo las cosas de acuerdo a lo establecido en el código y sobre todo aplicando los valores que están inmersos en dicho código.
- En todos los momentos que se comparten con personas en lugares públicos, demostrando los valores aprendidos.
- Trabajo con responsabilidad, respeto las opiniones de otros y busco ser justa al trabajar en equipo.

Comente sus sugerencias para implementar en la socialización del Código de integridad en nuestra Institución:

Algunas de las respuestas fueron:

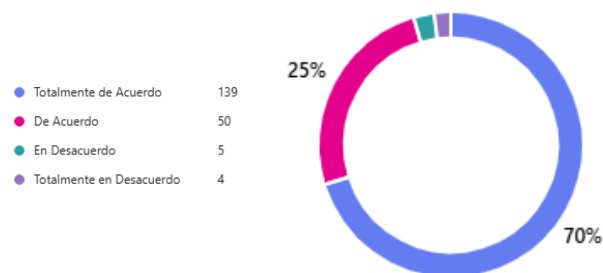
- Se podrían realizar talleres prácticos basados en situaciones simuladas de la vida real, donde el participante decida usando el código de integridad, también se puede socializar con reels en redes.
- Las estrategias que utilizan actualmente son efectivas.
- Me gustó mucho la actividad, sería genial que se realizara con mayor frecuencia.
- Fue un espacio muy agradable y sería bueno si los realizaran más seguido.
- Propongo que se implementen infografías o videos cortos en los espacios comunes y en la página institucional, para mantener el Código visible y fácil de recordar



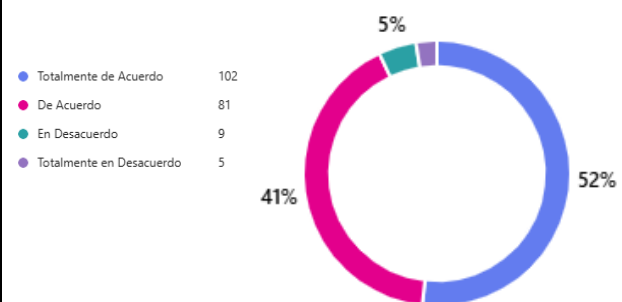
3.3 Test de Percepción de Integridad

La encuesta tiene como objetivo conocer el avance en la apropiación de los valores del Código de Integridad en el Servicio Público, a partir de la percepción que tienen las servidoras y los servidores públicos y contratistas de apoyo, frente a su desempeño, el relacionamiento con sus compañeros, sus jefes y las ciudadanías, en un ambiente laboral específico que depende de la cultura organizacional en cada entidad; se involucran aspectos de tipo normativo y de operación que se implican en el funcionamiento de las entidades públicas.

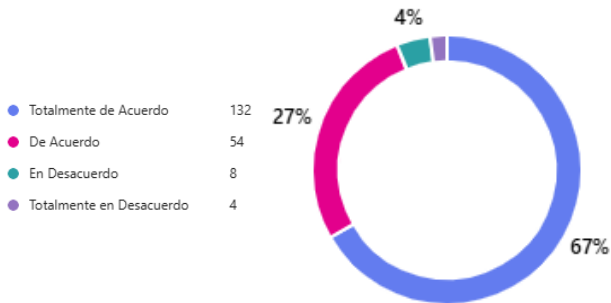
Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos:



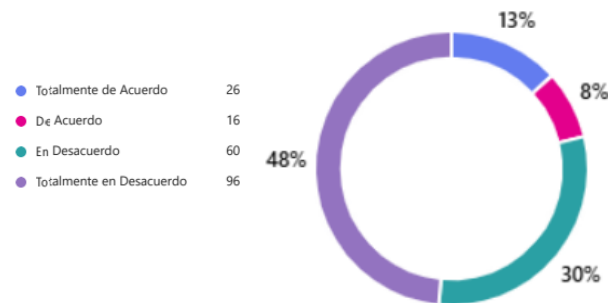
Cuando decidí ser servidora o servidor público (o contratista), me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi Institución:



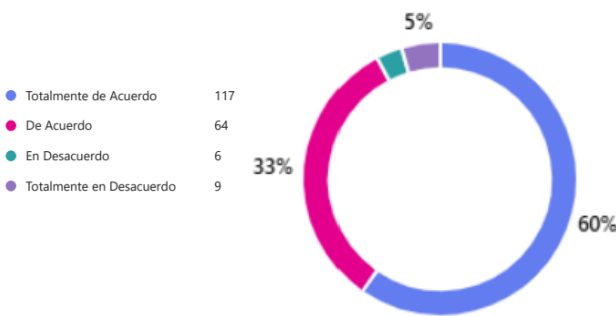
Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita:



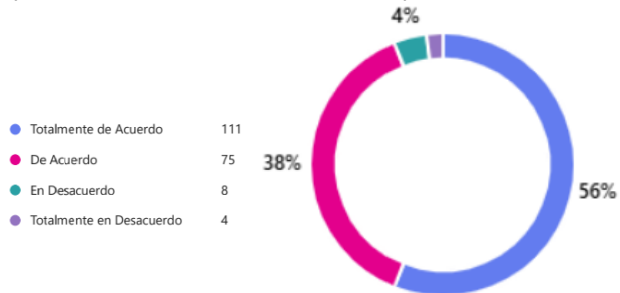
Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi Institución y la sociedad:



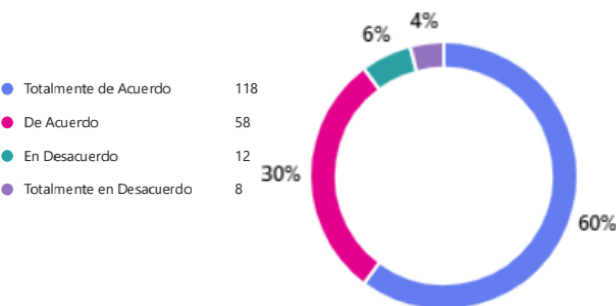
Como servidora o servidor público (o contratista) doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa:



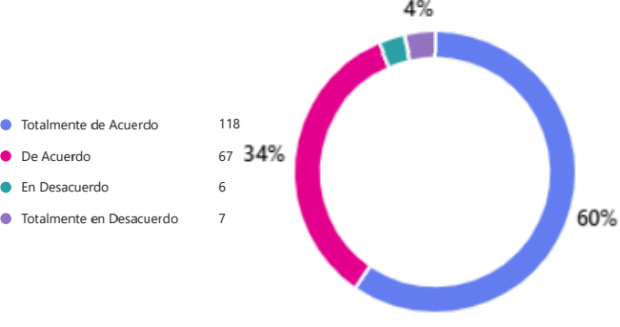
Una servidora o servidor público (o contratista) tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo que debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente:



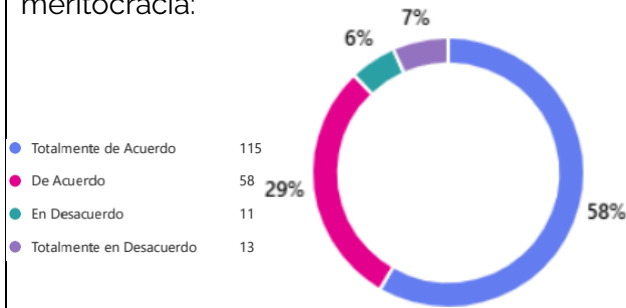
En las entidades del sector público, las servidoras y los servidores (o contratistas) han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos:



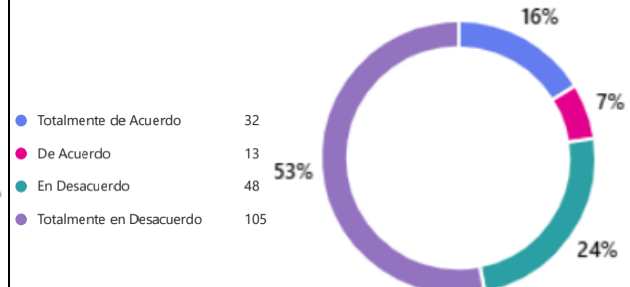
Una servidora o servidor público (o contratista) no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consiente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad:



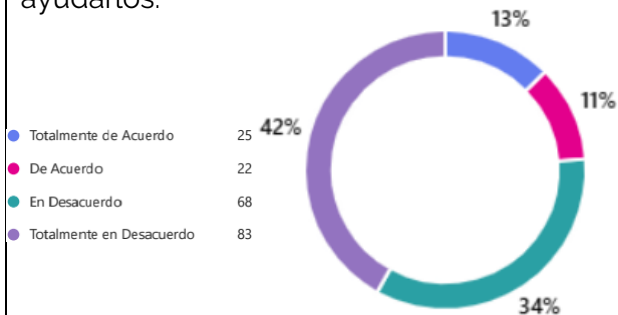
Una servidora o servidor público (o contratista) no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia:



Es pertinente que una abogada o abogado que ingresará a un alto cargo del Estado decida informar sobre los clientes con quienes ha tenido relación y ha recibido honorarios por trabajos de consultoría:



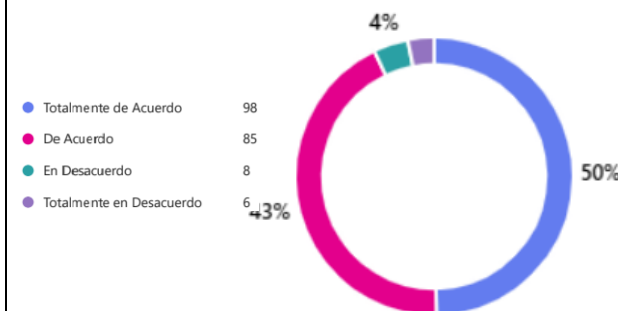
Una servidora o servidor público (o contratista) conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos:



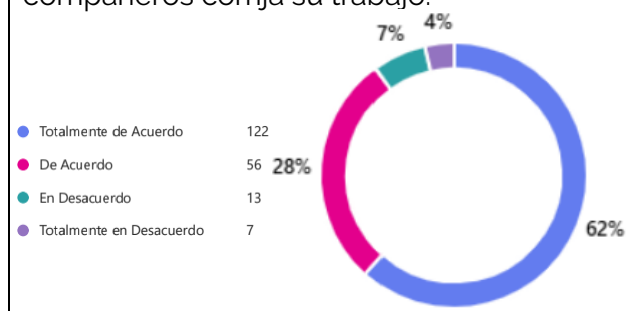
Cuando una persona daña bienes públicos, una servidora o servidor público (o contratista) tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos:



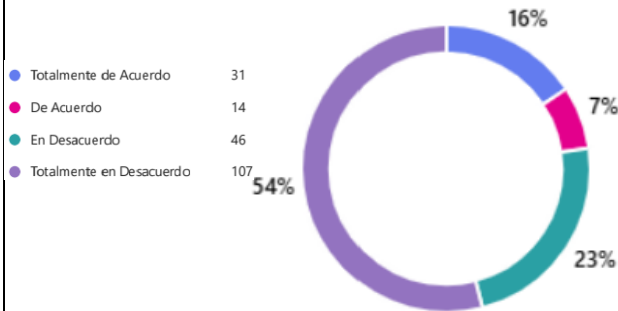
Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social u otras situaciones:



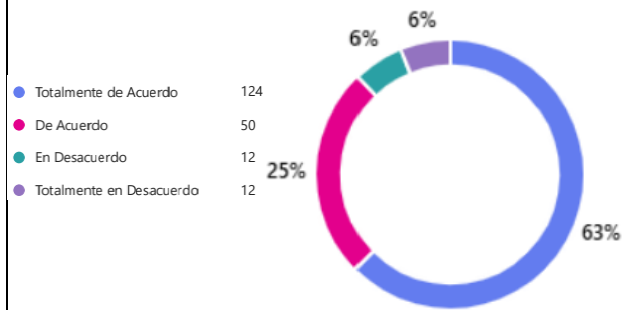
Una servidora o servidor público (o contratista) ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás, por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo:



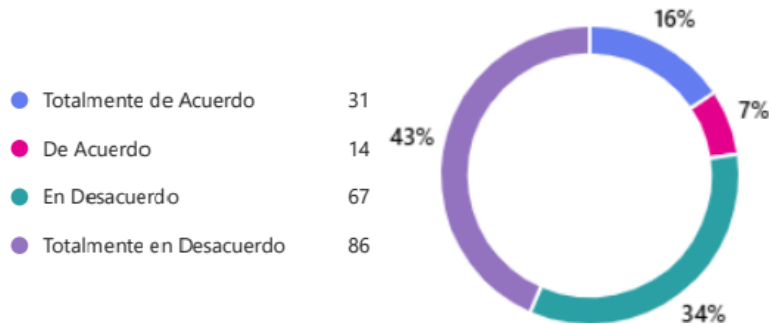
Para ser responsable de sus actos, una servidora o servidor público (o contratista) debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal:



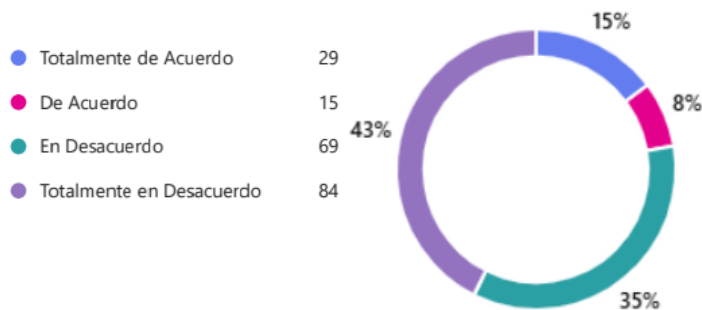
Cuando existe un trabajo urgente y una servidora o servidor público (o contratista) ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea:



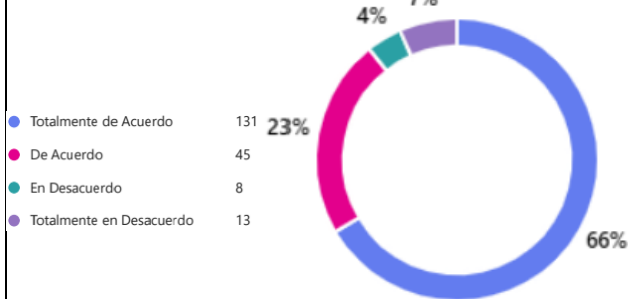
Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidora o servidor público (o contratista), él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad:



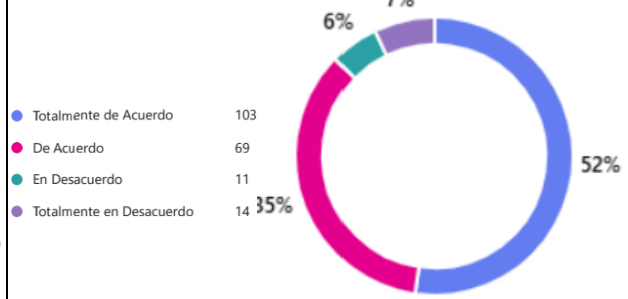
Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidora o servidor público (o contratista), él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad:



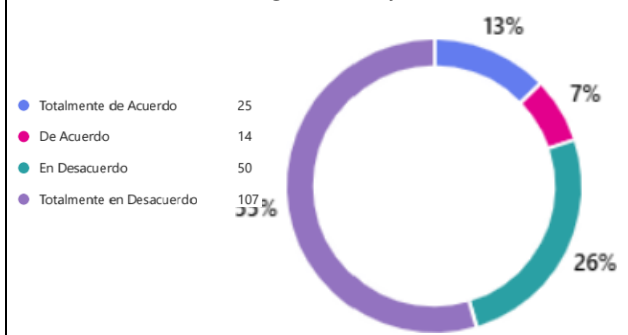
Una servidora o servidor público (o contratista), frente a una situación que implica un dilema ético, debe contrastar los valores y conductas establecidas en el código de integridad de su entidad, por encima de consideraciones personales:



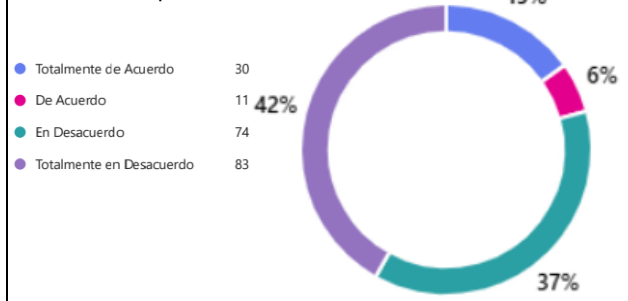
Una servidora o servidor público (o contratista) debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingreso a la entidad:



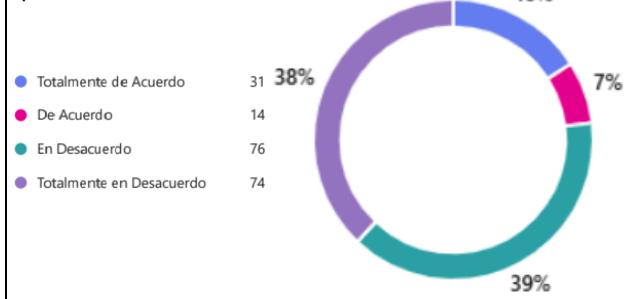
Una servidora o servidor público (o contratista) debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla:



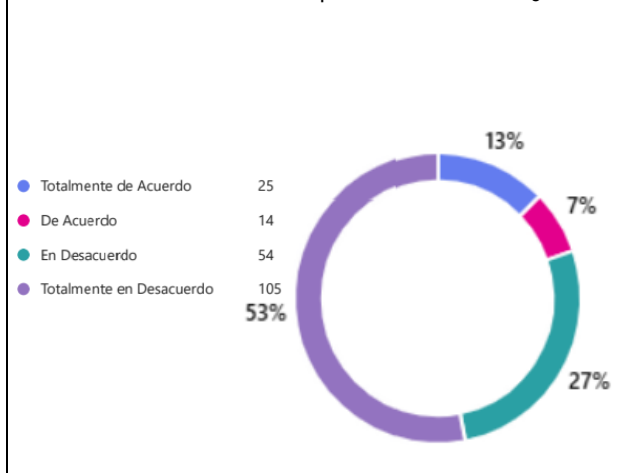
Cuando una servidora o servidor público (o contratista) comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le r



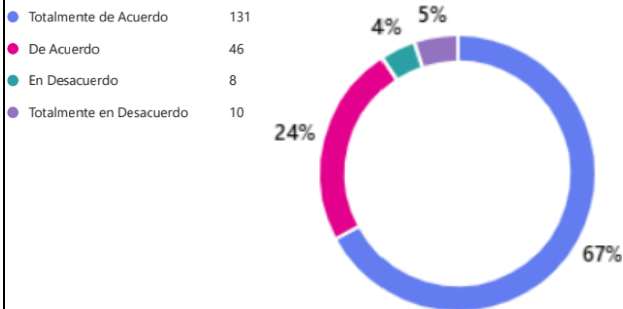
En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores (o contratistas) no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona:



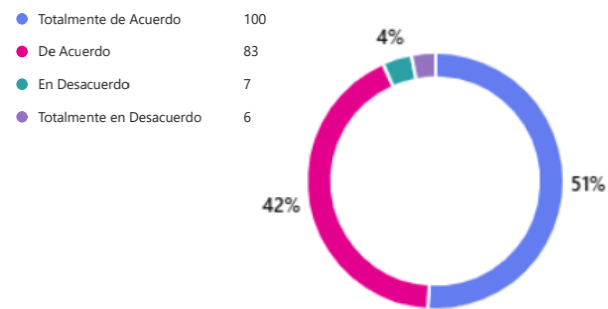
Siempre que sea eficiente, no es tan grave que una servidora o servidor público (o contratista) tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo:



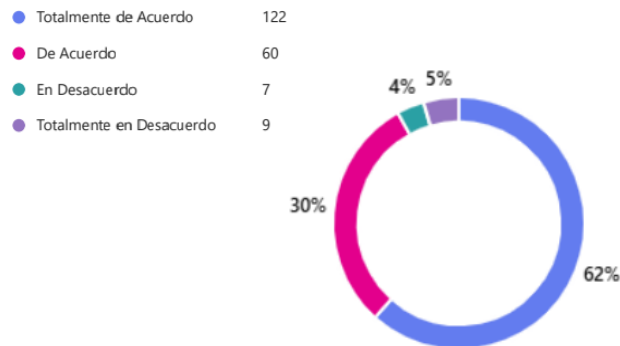
Cuando una servidora servidor público (o contratista) es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad:



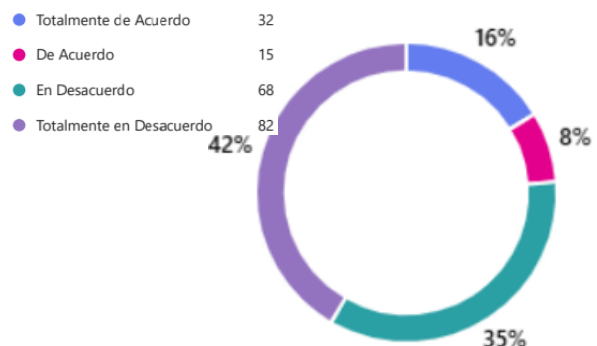
En su trabajo diario, las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) deben darles un trato igualitario a todos sus compañeros:



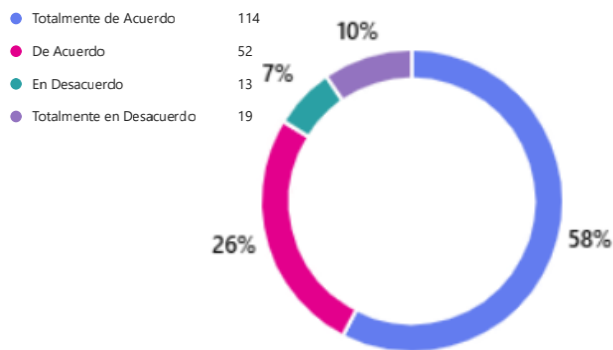
Una servidora o servidor público (o contratista) conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión:



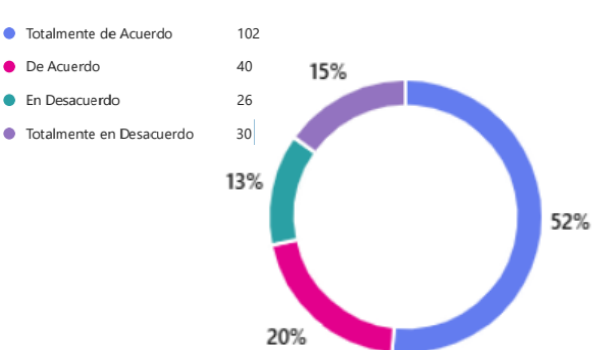
En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal:



Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindan las mismas oportunidades a todas las personas:



Una servidora o servidor público (o contratista) no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo:





3.4 Atención al Ciudadano

El Grupo de Atención al Ciudadano, dispone en la página institucional en el enlace <https://www.uts.edu.co/sitio/atencion-al-ciudadano/informe-de-pqr/> los informes trimestrales de PQRSD recibidas, en donde se evidenció que no se recibió posibles situaciones que afecten la integridad pública el marco de la Política de Integridad.

The image shows a screenshot of a web form titled "Nueva Solicitud UTS". On the left, there is a dropdown menu labeled "Tipo de solicitud" with a list of options. The option "Situaciones que afectan la integridad pública" is highlighted with a red oval. To the right of the dropdown, there are two radio buttons: "Persona natural" (which is selected) and "Persona jurídica". Below these, there is a section titled "Diligenciar datos" with several input fields: "Primer nombre", "Segundo nombre", "Municipio *" (with "BUCARAMANGA" selected), "Teléfono fijo", and "Celular".



3.5 Buenas prácticas y lecciones aprendidas en materia de integridad

En el marco de la gestión institucional adelantada durante la vigencia 2025, se identifican una serie de buenas prácticas que contribuyen al fortalecimiento de la cultura de integridad y la prevención de conflictos de intereses en las Unidades Tecnológicas de Santander:

1. Integración de la integridad en los procesos de talento humano:

La incorporación del Código de Integridad en las jornadas de inducción, reinducción y en el Curso de Conocimiento Institucional (CIBA) evidencia una estrategia efectiva de apropiación desde el ingreso del personal, asegurando la interiorización de valores desde el inicio de la relación laboral o contractual.

2. Uso de metodologías lúdicas para la apropiación de valores:

La implementación de la actividad "Valorando", mediante dinámicas tipo juego, constituye una práctica innovadora que facilita la comprensión y aplicación práctica de los valores institucionales en situaciones reales del entorno laboral.

3. Articulación con herramientas de Función Pública:

La adopción de instrumentos como el autodiagnóstico de integridad y el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción fortalece la alineación institucional con los lineamientos nacionales y garantiza coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

4. Implementación de herramientas de seguimiento para conflictos de intereses:

El uso de herramientas ofimáticas para la identificación, registro y control de declaraciones de bienes, rentas y conflictos de intereses permite una gestión sistemática del riesgo y facilita la toma de decisiones preventivas.

5. Formalización del Protocolo de Conflictos de Interés:

La adopción del protocolo mediante acto administrativo fortalece la institucionalización de procedimientos claros para la identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses.

6. Estrategias de comunicación institucional permanentes:

La difusión mediante correo electrónico, así como la disponibilidad de canales como el buzón de integridad, favorecen la transparencia, el acceso a la información y la cultura de reporte.

4. Fortalezas y aspectos por mejorar

- Existencia de instrumentos de planeación alineados con la política de integridad (Plan de Transición PTEP, Plan de Acción, mapa de riesgos).
- Alta cobertura en procesos de capacitación (funcionarios, docentes y contratistas).
- Implementación del Código de Integridad en procesos de inducción, reinducción y formación institucional.
- Adopción formal del Protocolo de Gestión de Conflictos de Interés.
- Uso de herramientas de autodiagnóstico para evaluar el estado de la política de integridad.
- Estrategias innovadoras de apropiación (actividades lúdicas como "Valorando").
- Ausencia de quejas o reportes asociados a vulneraciones de integridad.

FORTALEZAS

DEBILIDADES

- Baja participación en instrumentos de evaluación (encuestas de percepción con cobertura limitada frente al total de la comunidad).
- Dependencia de medios tradicionales de comunicación (principalmente correo electrónico).
- Falta de indicadores de impacto que midan cambios reales en comportamiento ético (más allá de participación).
- Limitada sistematización e integración tecnológica de la gestión de integridad.
- Escasa evidencia de seguimiento cualitativo a la apropiación del Código de Integridad.
- Poca frecuencia en actividades de refuerzo de la cultura de integridad.

- Implementación del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) como evolución del PAAC.
- Lineamientos y herramientas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Uso de tecnologías digitales para fortalecer la comunicación (videos, microcontenidos, plataformas interactivas).
- Interés de la comunidad en estrategias más dinámicas (según sugerencias de encuestas).
- Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
-

OPORTUNIDADES

AMENAZAS

- Cambios normativos en materia de integridad que exijan ajustes institucionales rápidos.
- Riesgos de corrupción inherentes al sector público.
- Baja participación o apatía del personal en actividades de integridad.
- Sobrecarga laboral que limita la apropiación de estrategias formativas.
- Posibles fallas en la declaración oportuna de conflictos de interés por desconocimiento o falta de seguimiento.
- Riesgos reputacionales ante eventuales situaciones de corrupción o falta de transparencia.

Estrategias a desarrollar para la vigencia 2026:

- Avanzar en la transición del Plan Anticorrupción hacia el PTEP, conforme a los lineamientos nacionales.
- Implementar campañas comunicativas permanentes mediante medios digitales (infografías, videos cortos, piezas interactivas).
- Aumentar la cobertura y participación en encuestas de percepción y autodiagnósticos.
- Continuar con la socialización y sensibilización a la Comunidad Uteísta del Código de Integridad Seguimiento al diligenciamiento de la declaración de conflictos de interés, Ley 2013 de 2019.
- Continuar incluyendo las capacitaciones del DAFP en la inducción y reinducción de los funcionarios públicos.
- Formalizar mediante acto administrativo la Política de Integridad Institucional.