

2025

Componente: Legalidad e Integridad

Programa de
Transparencia y
Ética Pública

Dirección de Planeación
Institucional



Universidad de
CUNDINAMARCA



Universidad de
CUNDINAMARCA

COMPONENTE: LEGALIDAD E INTEGRIDAD
PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA

Adriana Asención Torres Espitia
Directora de Planeación Institucional

Angie Paola Mora Abril
Profesional Dirección de Planeación Institucional

Diciembre, 2025

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVOS.....	3
3. MARCO NORMATIVO.....	4
4. METODOLOGÍA.....	6
5. RESULTADOS ALCANZADOS	8
6. SOCIALIZAR Y DIVULGAR LOS RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES RESULTANTES DE LA ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD LIDERADA POR LA DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL, EN EL MICROSITIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO.....	20

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como finalidad dar cuenta de los principales resultados alcanzados durante la vigencia 2025, en el marco de la implementación de la estrategia de integridad liderada por la Dirección de Planeación Institucional de la Universidad de Cundinamarca. Esta estrategia se orientó al fortalecimiento de una cultura institucional basada en la ética, la transparencia, la legalidad y la integridad, contribuyendo al logro de los objetivos misionales y al desarrollo de una comunidad universitaria comprometida con el interés general.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo No. 009 del 20 de junio de 2024, mediante el cual se adopta el Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027 *“Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de alta calidad translocal, más allá de la Universidad Tradicional”*, la Universidad reafirma su compromiso con el Frente Estratégico No. 5: *“Organización social del conocimiento y aprendizaje viva”*. Este frente promueve las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), como herramientas para la mejora continua y el fortalecimiento institucional.

En este sentido, se reconoce el papel del Código Autonómico Generación Siglo XXI como referente normativo y ético de la gestión universitaria. Este instrumento comprende el Código de Ética, el Manual de Buen Gobierno y el Estilo de Dirección, los cuales se encuentran articulados con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y con la normativa vigente aplicable a las instituciones públicas de educación superior.

Durante la vigencia 2025, la Dirección de Planeación Institucional adelantó el diseño y ejecución de acciones estratégicas encaminadas a fomentar la apropiación de los valores institucionales en la Comunidad Universitaria. Estas acciones se desarrollaron en el marco del componente de Legalidad e Integridad del Programa de Transparencia y Ética Pública, mediante actividades de formación, comunicación y participación que permitieron la socialización del marco normativo, la reflexión sobre el actuar ético, y la consolidación de espacios institucionales que promueven la transparencia, la rendición de cuentas y la lucha contra la corrupción.

2. OBJETIVOS

- Dar a conocer los resultados alcanzados a través del Componente de Legalidad e Integridad del Programa de Transparencia y Ética Pública, destacando su aporte al fortalecimiento de la cultura institucional basada en principios éticos.
- Promover la comprensión y el compromiso de la comunidad universitaria con los lineamientos orientados a prevenir el soborno, el fraude y la corrupción, fortaleciendo una cultura de transparencia, legalidad e integridad universitaria.
- Reconocer el trabajo de los procesos y equipos de trabajo que se han destacado por impulsar acciones que contribuyen a una universidad más íntegra, ética y transparente.
- Consolidar equipos de trabajo comprometidos con la integridad, la responsabilidad y el respeto por las normas, motivando una gestión basada en el trabajo colaborativo y los principios institucionales.
- Elaborar y difundir experiencias de formación y aprendizaje y de comunicación que ayuden a comprender y aplicar el Código Autonómico Generación Siglo XXI, facilitando su apropiación por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria.
- Compartir los avances, logros y actividades desarrolladas, para generar mayor conciencia sobre la importancia de actuar con integridad y rechazar cualquier práctica que afecte la confianza y la transparencia dentro de la Universidad.

3. MARCO NORMATIVO

Ley 1474 de 2011 “Estatuto Anticorrupción”: Establece medidas administrativas, disciplinarias y penales para prevenir, investigar y sancionar actos de corrupción, asignando responsabilidades concretas a las entidades del Estado en la implementación de acciones efectivas de control y transparencia.

Ley 1712 de 2014 “Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional”: Garantiza el derecho de los ciudadanos a acceder a la información pública, promoviendo la rendición de cuentas, la participación ciudadana y la apertura institucional.

Ley 2016 de 2020 “Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano”: Establece la obligación de adoptar y aplicar los valores institucionales de la función pública (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), como referentes del actuar ético en todas las entidades del Estado.

Ley 2195 de 2022 “Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción”: Refuerza el régimen de conflicto de intereses, amplía mecanismos de control sobre la gestión contractual y financiera, y promueve mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de funciones públicas, incluyendo medidas específicas para los entes universitarios estatales.

Decreto 1499 de 2017 “Por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)”: Define los lineamientos para integrar la planeación institucional con la gestión y el control, promoviendo una cultura organizacional basada en la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua.

Decreto 1122 de 2024 “Por el cual se reglamentan disposiciones en materia de gestión del riesgo de corrupción y conflictos de interés en las entidades públicas”: Fortalece las acciones preventivas de las entidades estatales mediante la adopción obligatoria de mapas de riesgos de corrupción, mecanismos de monitoreo y planes de acción concretos en el marco de los Sistemas de Control Interno.

Norma Técnica ISO 37001:2016 “Sistema de Gestión Antisoborno”: Establece estándares internacionales para implementar políticas, procedimientos y controles destinados a prevenir, detectar y enfrentar posibles actos de soborno dentro de las organizaciones públicas y privadas.

Acuerdo No. 007 de 2015, Artículo 19 “Estatuto General de la Universidad de Cundinamarca”: Define al Rector como representante legal de la institución y responsable de garantizar la adecuada gestión académica, administrativa y financiera, en coherencia con las políticas del Consejo Superior y el Consejo Académico.

Resolución No. 088 de 2023 “Por la cual se establece el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad de Cundinamarca”: Establece criterios para garantizar procesos institucionales de calidad, articulados a la mejora continua y al cumplimiento de estándares internos y externos.

Resolución No. 080 de 2023 “Por la cual se adoptan los lineamientos globales para la gestión anticorrupción, antifraude y antisoborno de la Universidad de Cundinamarca”: Define principios y lineamientos que orientan la prevención y tratamiento de riesgos de corrupción, promoviendo una gestión ética, eficiente y transparente.

Acuerdo No. 009 de 2024 “Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo de la Universidad de Cundinamarca 2024-2027 “Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de alta calidad translocal, más allá de la Universidad tradicional”: Adopta el modelo “Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de alta calidad translocal, más allá de la Universidad Tradicional”, que contempla en su Frente Estratégico No. 5 “Organización social del conocimiento y aprendizaje viva”. Este frente promueve las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS).

Resolución No. 079 de 2024 “Por el cual se adopta y se definen roles, responsabilidad y competencias del Sistema de Gestión Antisoborno de la Universidad de Cundinamarca”: Regula la estructura, roles, responsabilidades y competencias necesarias para la adecuada implementación y sostenibilidad del SGAS en la Universidad, en cumplimiento de la Norma ISO 37001.

4. METODOLOGÍA

Durante la vigencia 2025, la Dirección de Planeación Institucional de la Universidad de Cundinamarca diseñó e implementó una estrategia para fortalecer la cultura de integridad y transparencia dentro de la comunidad universitaria. Esta estrategia se desarrolló con base en los principios del Código Autonómico UCundinamarca Generación Siglo XXI y hace parte del Programa de Transparencia y Ética Pública, a través de su componente de Legalidad e Integridad.

El propósito principal de este componente es promover el respeto por la ley, el comportamiento ético y el compromiso con lo público, involucrando a todas las personas que hacen parte de la universidad: Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (Docentes), Agentes Creadores de Oportunidades (Estudiantes), personal Administrativo y Directivos. La estrategia busca prevenir situaciones como el conflicto de intereses o cualquier conducta que afecte los valores institucionales, promoviendo además una actitud activa frente a la denuncia de comportamientos indebidos.

Con esta iniciativa se espera generar un ambiente de confianza y responsabilidad, en el que las acciones de cada persona estén orientadas por la honestidad, la justicia y el respeto por los recursos públicos. Esta apuesta se alinea con normas nacionales como la Ley 2016 de 2020, que promueve el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, y responde al compromiso de la universidad con la formación de ciudadanos íntegros y comprometidos con el bien común.

Para lograr estos objetivos, se definieron cuatro (4) subcomponentes y un total de doce (12) actividades, todas ellas articuladas con la Política de Integridad Institucional y con la Política de Transparencia, Acceso a la Información y Lucha Contra la Corrupción.

Este plan fue presentado y aprobado por la Comisión de Desempeño Institucional en su primera sesión ordinaria, realizada el día 27 de enero de 2025, lo que permitió su ejecución y avance durante la vigencia.

Subcomponente	Actividades	Meta o producto	Responsable	Fecha programada	
Subcomponente 1. Ética y Cultura organizacional	1,1	Realizar la actualización del Código autonómico y el reto de la integridad, teniendo en cuenta los lineamientos relacionados en el programa de transparencia y Ética Pública.	Código Autonómico Actualizado	Dirección de Planeación Institucional	Junio
	1,2	Desarrollar estrategias, metodologías y herramientas de promoción apropiación y evaluación del Código Autonómico para el fortalecimiento de la cultura de integridad.	Estrategia de comunicación diseñada e implementada	Dirección de Planeación Institucional	Annual
	1,3	Diseño e implementación del plan de trabajo para el cierre de brechas de la política de integridad.	Plan de trabajo diseñado e implementado	Dirección de Planeación Institucional	Diciembre
Subcomponente 2. Promoción de la Integridad	2,1	Realizar una campaña de comunicación para la socialización del Código Autonómico dirigido a servidores, contratistas y grupos de valor.	Dos (2) jornadas de Transparencia e integridad	Dirección de Planeación Institucional	Annual
	2,2	Entregar Incentivos para el o los procesos más íntegros y transparentes, medidos por la participación en las actividades de socialización y apropiación realizadas por la Dirección de Planeación Institucional.	Entregar Incentivos para el o los procesos más íntegros y transparentes.	Dirección de Planeación Institucional	Noviembre
	2,3	Diseñar frases para publicación en el microsítio del Sistema de Gestión Antisoborno, que permitan a cada proceso apropiar el contexto de una cultura de integridad y transparencia, e interiorizando el código autonómico.	Frases diseñadas y publicadas en el microsítio del Sistema de Gestión Antisoborno.	Dirección de Planeación Institucional; Sistem de Gestión Antisoborno (SGAS)	Diciembre
	2,4	Divulgar los lineamientos antisoborno, antifraude, anticorrupción de la Universidad de Cundinamarca	Dos (2) socializaciones	Dirección de Planeación Institucional; Directores y/o Jefes de Área; Funcionarios, administrativos, agentes creadores de oportunidades y gestores del conocimiento.	Annual
Subcomponente 3. Gestión Preventiva de Conflicto de Interés	3,1	Socializar los lineamientos para que servidores realicen la declaración proactiva de bienes y rentas dando cumplimiento a la normatividad vigente	Una (1) socialización realizada para funcionarios de la Universidad de Cundinamarca	Dirección de Talento Humano	Annual
	3,2	Socializar los lineamientos para que servidores realicen el registro de conflictos de interés dando cumplimiento a la normatividad vigente	Una (1) socialización realizada para funcionarios de la Universidad de Cundinamarca	Dirección de Talento Humano	Annual
	3,3	Realizar seguimiento a la declaración de bienes y rentas, identificación y registro de personas expuestas políticamente, registro y reporte de conflictos de interés en el aplicativo de integridad pública dispuesto por el DAFP.	Dos (2) informes de seguimiento a la declaración de bienes y rentas, identificación y registro de personas expuestas políticamente, registro y reporte de conflictos de interés	Dirección de talento Humano	Semestral
Subcomponente 4. Responsabilidades, Mecanismos de denuncia y protección al denunciante	4,1	Promover el reporte de actos irregulares de fraude, soborno y corrupción de manera segura y si es necesario de manera anónima, sin temor a represalias.	Una (1) Capacitación de los canales de denuncia	Dirección de Planeación Institucional; Oficina Servicio de Atención al Ciudadano	Semestral
	4,2	Realizar jornadas de sensibilizaciones de las responsabilidades como funcionarios públicos y las sanciones ocasionan el incumplimiento de los principios de transparencia y ética pública.	Una (1) jornada de sensibilización	Dirección de Planeación Institucional; Dirección de Control Interno Disciplinario; Dirección de Talento Humano	Semestral

5. RESULTADOS ALCANZADOS

5.1 SUBCOMPONENTE 1: ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

5.1.1 ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO AUTONÓMICO UCUNDINAMARCA GENERACIÓN SIGLO XXI Y EL RETO DE LA INTEGRIDAD.

En el marco de la estrategia institucional para el fortalecimiento de la cultura de integridad, la Dirección de Planeación Institucional adelantó el proceso de actualización del Código Autonomo UCundinamarca Generación Siglo XXI – Tercera Versión, en articulación con los lineamientos establecidos en el Programa de Transparencia y Ética Pública.

Durante los meses de marzo y mayo de 2025, se desarrollaron mesas de trabajo virtuales a través de la plataforma Microsoft Teams, con la participación de aproximadamente 75 funcionarios, entre directores, jefes de área, coordinadores, líderes y personal administrativo que representan los distintos procesos de la Universidad, conforme con el Modelo de Operación Digital (MOD).

Estas mesas tuvieron como propósito socializar, divulgar y analizar colectivamente el contenido del Código Autonomo, promover su apropiación institucional y facilitar los ajustes necesarios para la consolidación de su tercera versión. En este ejercicio se priorizó la inclusión de nuevas disposiciones sobre lineamientos de defensa, actualizaciones normativas y políticas institucionales, así como orientaciones derivadas del Plan de Desarrollo Institucional 2024–2027: “*Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de Alta Calidad Translocal, más allá de la Universidad Tradicional*”.

Durante el segundo semestre de la vigencia 2025, se documentó la gestión del cambio correspondiente a la actualización y adopción de nuevos lineamientos estratégicos del Código Autonomo mediante Acto Administrativo, en el marco del Direccionamiento Estratégico.

Este proceso se adelanta en cumplimiento de la Ley 2016 de 2020, “*Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano*”, con el propósito de garantizar la coherencia normativa, fortalecer la gobernanza universitaria y consolidar una cultura institucional fundamentada en los principios de legalidad, integridad y transparencia.

Así mismo, se dio cumplimiento a las cinco primeras actividades programadas dentro del plan de trabajo establecido para esta actualización.

Es importante resaltar que, como parte del compromiso institucional con la mejora continua y el cumplimiento normativo, la Tercera Versión del Código Autonomo se encuentra actualmente en proceso de revisión y consolidación de aspectos de interpretación normativa y a temas como: procedimiento para la resolución de controversias, lineamientos sobre personas expuestas políticamente (PEP),

declaración de bienes y rentas, gestión y resolución de conflictos de interés, identificación de inhabilidades e incompatibilidades, los cuales serán objeto de revisión técnica y corrección de estilo.

Una vez culminadas las mesas de trabajo y consolidados los ajustes sugeridos, el documento final será presentado ante la Comisión de Desempeño Institucional y el Comité SAC, para su respectiva aprobación y/o recomendaciones finales.

Con la aprobación de esta nueva versión del Código Autonómico, se procederá a la actualización del curso virtual "*Reto de la Integridad*", bajo la metodología del Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA). Esta actividad, programada para la siguiente vigencia, fortalecerá el compromiso ético de los servidores públicos universitarios y promoverá la apropiación de los valores y principios institucionales, en coherencia con las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Modelo Educativo Digital Transmoderno - MEDIT.

5.1.2 DESARROLLAR ESTRATEGIAS, METODOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS DE PROMOCIÓN APROPIACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CÓDIGO AUTONÓMICO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE INTEGRIDAD.

Consolidación de Equipos de Trabajo que desarrollen actividades referentes a la Cultura de Integridad.

Con el propósito de avanzar en la apropiación del Código Autonómico UCundinamarca Generación Siglo XXI y fortalecer una cultura universitaria basada en la ética, la transparencia y la legalidad, la Dirección de Planeación Institucional lideró durante la vigencia 2025 una estrategia de consolidación de equipos de trabajo que promuevan activamente la cultura de integridad universitaria.

En desarrollo de esta estrategia, el día 17 de febrero de 2025 se emitió comunicación oficial mediante correo institucional a todos los procesos de la Universidad, solicitando la designación de un gestor de transparencia e integridad por cada dependencia. Este gestor actúa como enlace con la Dirección de Planeación Institucional para la coordinación de las jornadas, experiencias de formación y aprendizaje y lineamientos relacionados con el fomento de la ética pública y la prevención de actos contrarios a los principios institucionales.

Como resultado de esta convocatoria, se consolidó un equipo compuesto por 37 gestores de integridad asignados por diferentes áreas y dependencias, lo cual representa un avance significativo en la articulación interna y el fortalecimiento del trabajo colaborativo en torno a la promoción de valores institucionales.

Esta figura de gestor tiene, entre otras, las siguientes responsabilidades:

- Ser el canal articulador entre su proceso y la Dirección de Planeación Institucional, facilitando el flujo oportuno de información y la ejecución de acciones relacionadas con la transparencia, la ética y la integridad, en concordancia con los lineamientos del Código Autonómico.

En este contexto, se resalta la implementación de un micrositio especializado en el Sistema de Gestión Antisoborno, el cual centraliza recursos informativos y educativos sobre los lineamientos éticos y las disposiciones del Código Autonómico. Este espacio está disponible para la comunidad universitaria y grupos de interés, contribuyendo activamente a la transparencia institucional, al control social y a la consolidación de una gestión pública íntegra y responsable.

Enlace de acceso Público:

<https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/antisoborno-sobre-el-sistema>

Se desarrollaron estrategias y herramientas orientadas a promover y fortalecer la apropiación del Código Autonómico, en articulación con la Oficina Asesora de Comunicaciones. Estas acciones incluyeron la realización de mesas de trabajo para el ajuste del micrositio institucional *"Principios y Valores del Funcionario de la Universidad de Cundinamarca"*, el diseño de piezas gráficas y la actualización del contenido asociado al Código Autonómico UCundinamarca Generación Siglo XXI, segunda versión.

La actualización comprendió la revisión y reorganización de los apartados de introducción, generalidades, objetivos, valores y principios institucionales, su enfoque con el MEDIT, y el alcance del Código.

Estas acciones permiten fortalecer la difusión, comprensión y apropiación del Código Autonómico en la comunidad universitaria, contribuyendo a consolidar una cultura institucional basada en la integridad, y el buen gobierno.

Principios y Valores del Funcionario
de la UCundinamarca

Página principal / Sobre la U / Principios y Valores del funcionario de la UCundinamarca

De acuerdo con el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) de la Universidad de Cundinamarca, los principios que sustentan el actuar de la institución son: la vida, la dignidad humana, la naturaleza, la solidaridad, la felicidad, el amor, la diversidad y pluralidad, el bien común, la convivencia, la autonomía y la construcción dialógica y formativa. Ahora bien, siguiendo los lineamientos establecidos por el DAFP, la Universidad de Cundinamarca redefine el ideal ético y adopta los siguientes valores, los cuales caracterizarán el comportamiento y el accionar de los servidores de la institución. A continuación, se transcribe la definición y la lista de acciones tal como lo formuló el DAFP en el Código de Integridad del servicio.

Ver Código autonómico V1

Ver Código autonómico V2

A continuación, se relaciona enlace de acceso al micrositio Institucional:
<https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/launiversidad/principios-y-valores-del-funcionario-de-la-ucundinamarca>

Adicionalmente, estas acciones están alineadas con los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), que reconoce como pilares fundamentales: la vida, la dignidad humana, la solidaridad, el bien común, la convivencia, la diversidad, la autonomía y la construcción colectiva del conocimiento. Todo ello, en coherencia con las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), fortaleciendo así el marco ético que guía el actuar de la Universidad de Cundinamarca.

5.1.3 PLAN DE TRABAJO CIERRE DE BRECHAS POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Durante la vigencia 2025 se realizaron dos seguimientos a las Políticas de Desempeño Institucional, incluida la Política de Integridad. En cada seguimiento se remitieron las evidencias correspondientes a las acciones adelantadas por la Dirección de Planeación Institucional, orientadas a la implementación, fortalecimiento y seguimiento de los lineamientos establecidos.

Estas acciones contribuyeron de manera significativa al cierre de brechas identificadas, así como al fortalecimiento de los compromisos institucionales en materia de integridad, transparencia y buen gobierno, asegurando el cumplimiento progresivo de los objetivos definidos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

5.2 SUBCOMPONENTE 2: PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD.

5.2.1 REALIZAR UNA CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN PARA LA SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO AUTONÓMICO DIRIGIDO A SERVIDORES, CONTRATISTAS Y GRUPOS DE VALOR.

Primera Jornada de Sensibilización de la Transparencia y la Integridad Universitaria vigencia 2025.

Como parte de las estrategias que adelanta la Universidad de Cundinamarca para fortalecer la cultura de integridad y transparencia, se contempló llevar a cabo dos Jornadas de Sensibilización de la Transparencia y la Integridad Universitaria, durante la vigencia 2025. Estas actividades hacen parte del componente de formación y capacitación del Programa de Transparencia y Ética Pública.

La primera jornada tuvo lugar el día 13 de junio de 2025, en el Auditorio Emilio Sierra de la sede Fusagasugá, y fue liderada por la Dirección de Planeación Institucional. Esta jornada buscó fortalecer entre los participantes la importancia de actuar con honestidad, responsabilidad y compromiso, como base del servicio y el cumplimiento de la misionalidad institucional.

La estrategia y cronograma fue previamente socializado y aprobado por la Comisión de Desempeño Institucional, en la segunda sesión ordinaria realizada el día 08 de abril de 2025.

Esta experiencia conto con la participación de un invitado especial de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, quien compartió sus experiencias en torno a la promoción de la integridad en las entidades públicas abordando temas como: El diseño de herramientas para identificar y analizar riesgos de corrupción, la formulación de políticas públicas para fomentar la ética en la gestión, la importancia de implementar controles preventivos, el fortalecimiento de la participación ciudadana como mecanismo de vigilancia y control social, el papel de los valores y principios éticos en el quehacer diario de los funcionarios.

Durante el desarrollo de esta experiencia participaron alrededor de 347 personas entre, Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (Docentes), Agentes Creadores de Oportunidades (Estudiantes) y Administrativos, fue una invitación a la reflexión y al compromiso institucional con la legalidad, reafirmando que cada integrante de la Universidad, tiene un papel importante en la construcción de una cultura basada en la integridad, la confianza y el respeto.



Enlace de acceso Público: <https://www.youtube.com/watch?v=JYQN2RscmY8>

Segunda Jornada de Sensibilización de la Transparencia y la Integridad Universitaria vigencia 2025.

La segunda jornada de sensibilización se desarrolló el 12 de noviembre de 2025 y contó con la participación de delegados del ICONTEC, del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) y de la Oficina de Atención al Ciudadano. Durante el evento, los invitados compartieron buenas prácticas relacionadas con el fortalecimiento de la cultura de integridad, los mecanismos institucionales para la promoción de denuncias de manera anónima y sin temor a represalias, así como la importancia de la aplicación de normas técnicas en los sistemas de gestión y la adopción de prácticas de buen gobierno corporativo.

Esta jornada permitió reforzar el compromiso institucional con la transparencia, la ética pública y la construcción de entornos confiables dentro de la Universidad.



Enlace de acceso Público: <https://www.facebook.com/share/v/1LyAiBsxVe/>

Ambas experiencias fortalecieron el compromiso institucional con la transparencia, el comportamiento ético y la prevención de actos que afecten la confianza pública.

5.2.2 ENTREGA DE INCENTIVOS PARA LOS GESTORES DE TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD UNIVERSITARIA.

En el marco de la Segunda Jornada de Sensibilización de Transparencia e Integridad Universitaria, realizada el 12 de noviembre de 2025, se llevó a cabo la entrega de treinta y dos (32) incentivos a los Gestores de Transparencia e Integridad. Este reconocimiento se otorgó como una muestra de agradecimiento y valoración por su compromiso, liderazgo y contribución al fortalecimiento de los principios éticos que orientan la misión institucional.

La entrega de estos incentivos reafirma la importancia del rol que desempeñan los Gestores en la promoción de la cultura de integridad, la transparencia activa y las buenas prácticas dentro de la Universidad de Cundinamarca.



5.2.3 DISEÑO DE FRASES INSTITUCIONALES EN EL MARCO DEL CÓDIGO AUTONÓMICO UCUNDINAMARCA GENERACIÓN SIGLO XXI.

A través de comunicación institucional, se solicitó a los procesos de la Universidad de Cundinamarca aportar al fortalecimiento de la cultura de integridad y transparencia mediante la creación de una frase representativa por proceso. Esta iniciativa busca promover la apropiación del Código Autonomo y reflejar los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), orientado a la educación para la vida, los valores democráticos, la civildad y la libertad.

Así mismo, se invitó a los Gestores de Transparencia e Integridad Universitaria y a los responsables de los procesos a remitir una (1) frase alusiva al Código Autonomo, que incentive la integridad, la transparencia y la ética institucional.

Estas frases serán consolidadas y desarrolladas en piezas gráficas durante el mes de noviembre, para su posterior publicación y actualización en el microsítio del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) en el mes de diciembre, con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

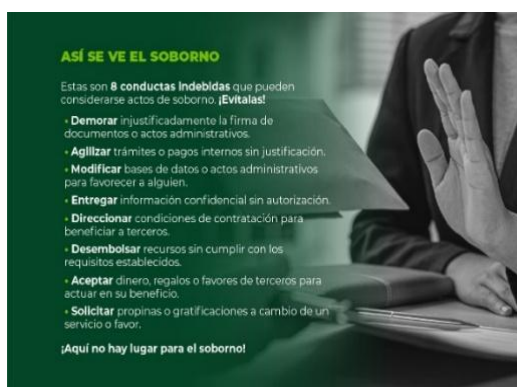
Enlace de acceso Público: <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/antisoborno-sobre-el-sistema/antisoborno-compromiso>

5.2.4 DIVULGAR LOS LINEAMIENTOS ANTISOBORNO, ANTIFRAUDE, ANTICORRUPCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA.

En coherencia con el compromiso de promover una cultura institucional basada en la integridad, la ética y la transparencia, la Universidad de Cundinamarca ha venido desarrollando acciones orientadas a fortalecer la apropiación de los valores que rigen el actuar público, en el marco del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) y del Código Autonómico UCundinamarca Generación Siglo XXI.

Con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones, se diseñó y puso en marcha una campaña de divulgación interna, con el apoyo de contenidos gráficos a través de correos masivos dirigidos a toda la comunidad universitaria. Estos mensajes fueron construidos para sensibilizar sobre la importancia de rechazar cualquier tipo de práctica indebida, y para reafirmar el compromiso institucional frente a la prevención del soborno, el fraude y la corrupción.

El objetivo de esta estrategia es garantizar el acceso constante, claro y oportuno a la información relacionada con los principios éticos, las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y las herramientas que ofrece el SGAS. De esta forma, se contribuye al fortalecimiento de una cultura preventiva, en donde, cada servidor público, contratista, Agente Creador de Oportunidades (Estudiante) y actor del entorno universitario pueda actuar con responsabilidad y transparencia, promoviendo el respeto por lo público y el cumplimiento de los principios que guían nuestra misión institucional.



5.3 SUBCOMPONENTE 3: GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERÉS.

5.3.1 SOCIALIZAR LOS LINEAMIENTOS PARA QUE SERVIDORES REALICEN LA DECLARACIÓN PROACTIVA DE BIENES Y RENTAS DANDO CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE.

La Dirección de Talento Humano adelantó la socialización de los lineamientos para que los servidores públicos realicen la declaración proactiva de bienes y rentas, en cumplimiento de la normatividad legal vigente. Para ello, durante el mes de noviembre se compartió a los funcionarios una presentación institucional en la que se expone el objetivo de la socialización, basado en el cumplimiento legal, la responsabilidad y la transparencia en la gestión pública.

La información presentada incluyó un paso a paso detallado del procedimiento en SIGEP II, así como la claridad sobre quiénes deben realizar la declaración, los plazos de presentación, y la información requerida (bienes muebles e inmuebles, rentas e ingresos, pasivos y obligaciones, datos del núcleo familiar y cargas económicas).

Este ejercicio permite fortalecer la probidad, la transparencia y el compromiso ético de los servidores, promoviendo el adecuado cumplimiento de sus deberes y del marco normativo vigente.

5.3.2 SOCIALIZAR LOS LINEAMIENTOS PARA QUE SERVIDORES REALICEN EL REGISTRO DE CONFLICTOS DE INTERÉS DANDO CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE.

La Dirección de Talento Humano adelantó la socialización de los lineamientos para que los servidores públicos realicen el registro de conflictos de interés, en cumplimiento de la normatividad vigente. Para ello, durante el mes de noviembre se compartió a los funcionarios una presentación institucional que expone el propósito de la socialización, el marco normativo aplicable y la definición de conflicto de interés, resaltando la importancia de identificar oportunamente estas situaciones para preservar la integridad y transparencia en el ejercicio de las responsabilidades dentro de la Universidad.

Durante la socialización se abordaron los siguientes aspectos: Quiénes deben registrar el conflicto de interés, situaciones que constituyen un conflicto de interés, procedimiento para el registro, responsabilidades y consecuencias asociadas al incumplimiento, disponibilidad del video tutorial que orienta el diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas y del conflicto de interés conforme a la Ley 2013 de 2019.

Se destacó que, todos los servidores deben realizar la declaración de forma obligatoria cada año, según el calendario institucional establecido. Así mismo, cualquier situación nueva que configure conflicto de interés debe reportarse de manera inmediata, sin esperar el período anual.

De esta manera, la Dirección de Talento Humano es la responsable de verificar, registrar y hacer seguimiento a todas las declaraciones presentadas.

5.3.3 REALIZAR SEGUIMIENTO A LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS, IDENTIFICACIÓN Y REGISTRO DE PERSONAS EXPUESTAS POLITICAMENTE, REGISTRO Y REPORTE DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL APLICATIVO DE INTEGRIDAD PÚBLICA DISPUESTO POR EL DAFP.

Con el fin de fortalecer la cultura de integridad y transparencia institucional, la Dirección de Talento Humano de la Universidad de Cundinamarca ha venido adelantando acciones para hacer seguimiento al cumplimiento de las obligaciones legales relacionadas con la declaración de bienes y rentas, la identificación de Personas Expuestas Políticamente (PEP) y el reporte de posibles conflictos de interés, a través del aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

En cuanto al registro de Personas Expuestas Políticamente (PEP), se iniciaron gestiones necesarias, sin embargo, el proceso presenta avances parciales, ya que para su adecuada implementación es indispensable que la Universidad actualice los códigos y grados de la planta de personal y formalice su inscripción en los sistemas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), como el SIIGEP y demás aplicativos relacionados. Desde el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), se ha solicitado a las áreas competentes realizar la caracterización de las PEP, no obstante, aún se encuentra en fase de trabajo y revisión mediante mesas técnicas.

En relación con la declaración de bienes y rentas y la identificación de posibles conflictos de interés, se ha solicitado el cumplimiento de esta obligación tanto a funcionarios como a contratistas, en concordancia con lo establecido en la Ley 2013 de 2019. La plataforma de integridad pública del DAFP ha sido el canal oficial para dicho registro.

Adicionalmente, al personal directivo de la Universidad se le ha solicitado diligenciar y presentar la declaración de conflictos de interés (formato ATHr259: DECLARACION DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES), así como la declaración de renta y complementarios de la DIAN, las cuales son publicadas en el micrositio de Ley de Transparencia de la Dirección de Talento Humano, garantizando así la visibilidad y acceso público a esta información, en cumplimiento del principio de rendición de cuentas y de la normativa vigente en materia de ética pública.

5.4 RESPONSABILIDADES, MECANISMOS DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE.

5.4.1 PROMOVER EL REPORTE DE ACTOS IRREGULARES DE FRAUDE, SOBORNO Y CORRUPCIÓN DE MANERA SEGURA Y SI ES NECESARIO DE MANERA ANÓNIMA, SIN TEMOR A REPRESALIAS.

Como parte del compromiso institucional con la legalidad, la ética y la transparencia, la Universidad de Cundinamarca ha promovido activamente el uso de canales seguros, confidenciales y confiables para que cualquier miembro de la comunidad universitaria, entre ellos, servidores públicos, contratistas, Agentes

Creadores de Oportunidades (Estudiantes) u otros grupos de valor, pueda reportar posibles actos de fraude, soborno o corrupción, sin miedo a represalias.

Con el respaldo de la Oficina Asesora de Comunicaciones, se diseñó y difundió una campaña interna de sensibilización, orientada a visibilizar la importancia de denunciar de forma oportuna cualquier irregularidad que pueda afectar el buen funcionamiento institucional. A través de correos masivos y piezas gráficas, se compartieron mensajes como: **“¡Aquí no hay lugar para el soborno!”**, acompañados del enlace directo al canal institucional de denuncias, herramienta del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) y la Oficina de Atención al Ciudadano (SAIC).

Esta campaña tiene como objetivo principal fortalecer la confianza en los mecanismos de denuncia de la Universidad, garantizando que todas las personas puedan reportar hechos irregulares con la certeza de que su identidad será protegida y sus derechos respetados. Además, se enfatizó que toda denuncia será tratada con seriedad, reserva y responsabilidad, reafirmando así el compromiso institucional con una cultura de integridad, justicia y rendición de cuentas.



5.4.2 REALIZAR JORNADAS DE SENSIBILIZACIONES DE LAS RESPONSABILIDADES COMO FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y LAS SANCIONES OCASIONAN EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA.

En el marco del fortalecimiento de la cultura de integridad y del cumplimiento del deber legal y ético de los servidores públicos, la Universidad de Cundinamarca programó y desarrolló durante la vigencia 2025, jornadas de sensibilización dirigidas a todos los funcionarios de la institución. Estas actividades tuvieron como propósito reforzar los deberes, responsabilidades y obligaciones propias del servicio público, así como generar conciencia sobre las consecuencias disciplinarias, administrativas y éticas derivadas del incumplimiento de los principios de transparencia, imparcialidad, responsabilidad y probidad.

Las jornadas fueron lideradas por la Dirección de Planeación Institucional, en articulación con la Dirección Jurídica, la Dirección de Control Interno Disciplinario, y el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) y se estructuraron con base en los lineamientos normativos vigentes. Estas actividades contaron con un enfoque preventivo y formativo, orientado a fortalecer la cultura organizacional, la transparencia y el compromiso ético dentro de la Universidad.

Como parte de estas acciones, el 16 de julio de 2025 se desarrolló vía Microsoft Teams la “*Primera Jornada de Sensibilización de Integridad y Buen Gobierno*”, dirigida a todos los funcionarios. Durante esta jornada se abordaron temas relacionados con Generalidades del Código Autonómico UCundinamarca Generación Siglo XXI, Buenas prácticas de gobierno corporativo, Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), Gestión del conflicto de interés, Principios éticos del servidor público, y Régimen disciplinario y responsabilidades.

Este espacio, que contó con la participación de alrededor de 150 funcionarios, permitió fortalecer el conocimiento institucional y reafirmar el compromiso con la ética, la legalidad y la transparencia como pilares fundamentales del servicio público.

Capacitación “Valores que sanan: Integridad, Bienestar y Autocuidado en el Servicio Público”.

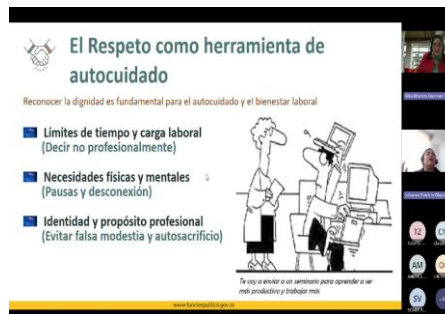
El 10 de octubre de 2025, se desarrolló la capacitación “*Valores que sanan: Integridad, Bienestar y Autocuidado en el Servicio Público*”, orientada por profesionales del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Este espacio virtual permitió integrar la promoción de valores éticos con el fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos, destacando la importancia del autocuidado y la salud mental para un desempeño institucional adecuado.

Durante la sesión se invitó a la reflexión mediante preguntas sobre cómo los valores del Código de Integridad: respeto, honestidad, compromiso, diligencia y justicia, las cuales, se convierten en herramientas para manejar el estrés y prevenir el agotamiento laboral, mantener el equilibrio entre las exigencias laborales y el bienestar personal, y promover ambientes laborales sanos, justos y resilientes.

La capacitación fue dirigida por una profesional en psicología, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, y una profesional en administración pública con 23 años de experiencia en el sector público. Su intervención facilitó la comprensión del rol de los valores como elementos protectores frente a los desafíos propios del ejercicio del servicio público, destacando su aporte al bienestar integral, la toma de decisiones éticas y la construcción de ambientes laborales saludables.

De esta manera, la Universidad de Cundinamarca reafirma su compromiso con la promoción de un entorno laboral ético, transparente y coherente con los valores y principios que orientan la función pública, consolidando una cultura organizacional basada en la integridad y el buen gobierno.



6. SOCIALIZAR Y DIVULGAR LOS RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES RESULTANTES DE LA ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD LIDERADA POR LA DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL, EN EL MICROSITIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO.

Con el propósito de fortalecer la transparencia institucional y fomentar una cultura organizacional basada en la integridad, la Dirección de Planeación Institucional publicará en el micrositio del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) el informe de resultados correspondiente a la vigencia 2025, relacionado con las actividades desarrolladas en el marco del componente de Legalidad e Integridad del Programa de Transparencia y Ética Pública.

Este ejercicio de socialización busca garantizar el acceso claro, oportuno y permanente a la información sobre los avances, logros e impactos de la estrategia de integridad, permitiendo que la comunidad universitaria y las partes interesadas puedan hacer seguimiento y conocer de primera mano las acciones institucionales orientadas a promover el comportamiento ético, la prevención del soborno y la lucha contra la corrupción.

A través de este espacio, la Universidad de Cundinamarca reafirma su compromiso con la rendición de cuentas, la ética pública y las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS).

Así mismo, el micrositio se consolida como un canal de consulta, que fortalece la apropiación de los principios institucionales y promueve una gestión pública eficiente, transparente y responsable, en beneficio de toda la comunidad universitaria y de la sociedad en general.

ADRIANA ASENCIÓN TORRES ESPITIA
Directora de Planeación Institucional
Universidad de Cundinamarca

Proyectó: Angie Paola Mora Abril.