

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL		
	INFORME DE SEGUIMIENTO		
	Código: FO-ECS-11	Versión: 02	Fecha de aprobación: 01/02/2024 Página: 1 de 8

TÍTULO DEL INFORME	FECHA DE INFORME		
Informe de seguimiento y cumplimiento de la Integridad Pública segundo trimestre 2026.	Año: 2026	Mes: 08	Día: 31

OBJETIVO:	Verificar el cumplimiento de la Circular Conjunta N°100-004-2025 en la Universidad de los Llanos.
ALCANCE:	El presente informe corresponde al cumplimiento de la Integridad Pública en la Universidad de los Llanos, enfocado en la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y la declaración de personas expuestas políticamente, durante el segundo trimestre 2026.
MARCO NORMATIVO:	Durante el desarrollo de la presente evaluación, se incluyeron las siguientes normas: • Ley 1712 de 2014. “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y el Derecho de acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones” • Ley 2013 de 2019. “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés. • Ley 2016 de 2020, “Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”. • Circular Conjunta N°100-004 de 2025, Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y Secretaría de Transparencia, “Lineamientos para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de integridad pública, en particular las relacionadas con la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios, y la declaración de persona expuesta políticamente”. • Resolución Rectoral N°0894 de 2020, “Por la cual se adopta el Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno para la Universidad de los Llanos, y se derogan las Resoluciones Rectorales N°2449 del 05 de diciembre de 2008 y 4523 de 05 diciembre de 2013”.

CONTENIDO
El Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno constituye el conjunto de principios, valores y normas que orientan la conducta de las personas tanto en el ámbito laboral como en su vida personal. Se reconoce como pilar fundamental de la Política de Integridad del MECI y se articula directamente con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Su propósito es fortalecer el liderazgo y las competencias del personal, promoviendo la integridad y la legalidad como ejes esenciales para alcanzar resultados eficientes, transparentes y de calidad en la gestión pública. Para la Universidad de los Llanos es fundamental que los valores contenidos en este Código se reflejen en la conducta cotidiana de todos los servidores públicos y miembros de la comunidad universitaria, sin distinción de cargo o tipo de vinculación. En este sentido, la institución promueve un servicio público ético, responsable y orientado al ciudadano, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). En cumplimiento de la Circular Conjunta N°100-004-2025 del DAFP y la Secretaría de Transparencia, la Universidad adoptó mediante Resolución Rectoral N°0894 de 2020 el Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno, derogando disposiciones anteriores. Este instrumento establece mecanismos para que servidores públicos y particulares que prestan servicios a la institución interioricen y apliquen sus principios, contribuyendo a la construcción de un ambiente de confianza, respeto y coherencia institucional frente a la sociedad, el cual se encuentra publicado en la página de la universidad https://www.unillanos.edu.co/index.php/documentacion/servicios-administrativos-personal/codigo-de-etica-integridad-y-buen-gobierno. Asimismo, en el marco de sus auditorías internas, esta oficina supervisa la apropiación de los valores y principios institucionales, como la verdad, la honradez y la responsabilidad social, contenidos en el Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno. De forma complementaria, la División de Servicios Administrativos, lidera la socialización de dicho código mediante capacitaciones, inducciones y canales digitales, reafirmando el compromiso de la Universidad de los Llanos con la excelencia y la integridad de sus servidores.

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL		
	INFORME DE SEGUIMIENTO		
	Código: FO-ECS-11	Versión: 02	Fecha de aprobación: 01/02/2024 Página: 2 de 8

1. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP) 2026:

En el marco de su compromiso con el buen gobierno, la integridad administrativa y la confianza ciudadana, la Universidad de los Llanos presenta el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) para la vigencia 2026. Este programa constituye la hoja de ruta estratégica orientada a:

- Fortalecer la gestión pública
- Prevenir prácticas de corrupción
- Consolidar una cultura organizacional basada en la integridad

Atendiendo a lo dispuesto respecto del Sistema Nacional de Integridad, en el marco del Programa de Transparencia y Ética Pública, donde las Entidades definirán o recopilarán los instrumentos creados o que se creen para el cumplir con las disposiciones normativas de la Ley 2016 de 2020, en particular, lo que tiene que ver con el Código de Integridad en el Servicio Público, que será un instrumento obligatorio para el PTEP.

Asimismo, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se articulan las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad, orientadas a fortalecer el liderazgo institucional bajo principios éticos y de legalidad.

El PTEP 2026 es resultado de un diagnóstico participativo que permitió identificar retos institucionales en materia de transparencia. Su implementación contribuye al cumplimiento de la misión y visión institucional, garantizando que la docencia, la investigación y la proyección social se desarrollen bajo principios éticos y de apertura hacia la comunidad.

Teniendo en cuenta lo anterior y como herramienta de implementación de la Política de Integridad, se toma el Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno de la Universidad de los Llanos, como instrumento primordial en la generación de conductas éticas por parte de los trabajadores de la Universidad, basados en principios, valores y formas correctas que se deben observar al interior de las entidades sobre el buen desempeño del servicio público, lo cual es traducido en una cultura de confianza, transparencia y satisfacción por parte de la comunidad.

Los valores y principios éticos institucionales que conforman el Código de Integridad y Buen Gobierno de la Universidad de los Llanos, son:

• VALORES INSTITUCIONALES

Verdad: La verdad es la correspondencia entre lo que pensamos o sabemos con la realidad, juicio o proposición que no puede ser refutado racionalmente.

Honradez: La integridad en la forma de ser y actuar. Una persona honrada es alguien justo y recto que guía sus decisiones y acciones según lo que considera correcto. La honradez es una virtud humana que se basa en la bondad, la honestidad y las buenas costumbres.

Libertad: Es la facultad natural del hombre para actuar a voluntad sin restricciones, respetando su propia conciencia y el deber ser, para alcanzar su plena realización. Es la posibilidad que tenemos para decidir por nosotros mismo cómo actuar en las diferentes situaciones que se nos presentan en la vida. El que es libre elige entre determinadas opciones las que le parecen mejores o más convenientes, tanto para su bienestar como para el de los demás, o el de la sociedad en general.

Justicia: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Equidad: La equidad es aquella cualidad que en quien la dispone lo moverá a dar a cada cual lo que se merece y corresponde.

Tolerancia: Se basa en el respeto hacia lo otro o lo que es diferente de lo propio, y puede manifestarse como un acto de indulgencia ante algo que no se quiere o no se puede impedir, o como el hecho de soportar o aguantar a alguien o algo.

Compromiso: Con los derechos humanos, los deberes civiles y la prevalencia del bien común sobre el particular.

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL		
	INFORME DE SEGUIMIENTO		
	Código: FO-ECS-11	Versión: 02	Fecha de aprobación: 01/02/2024 Página: 3 de 8

• PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Autonomía: En uso de su autonomía la Universidad de los Llanos podrá darse y modificar sus estatutos; designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos; definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales; otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Universalidad: Disposición para comprender, con espíritu universal y creativo los saberes y manifestaciones científicas, tecnológicas, artísticas, culturales y ambientales del mundo, que contribuyen a fortalecer el conocimiento, la ética y la estética dentro del quehacer cotidiano de la Universidad.

Responsabilidad social: La Universidad como patrimonio científico, histórico, cultural y social de la región asume, con los más altos niveles de responsabilidad, el cumplimiento de los deberes y compromisos que buscan el desarrollo pleno de la sociedad.

Pluralidad argumentada: La Universidad como organización social cuyo fundamento es el pensamiento y el conocimiento debe asegurar la convergencia de las diferencias y el escenario del argumento razonable en el que se someten al permanente análisis crítico, el conocimiento, los saberes y las prácticas sociales tanto propias como universales.

Equidad: El carácter de la Universidad es democrático y pluralista, ello implica que no limita ni restringe, ni coacciona los derechos, libertades y oportunidades, sin distinciones sociales, económicas, políticas, ideológicas, culturales, de género, credo o raza; está abierta a quienes en igualdad de oportunidades demuestren tener la competencia y la pertinencia requerida para cumplir con las condiciones de excelencia académica.

Libertad de Cátedra: El profesor de la Universidad de los Llanos tendrá libertad para comunicar y recrear sus conocimientos de acuerdo con unos contenidos programáticos mínimos establecidos en el plan curricular y el estudiante podrá controvertir y asimilar de manera crítica el conocimiento. La libertad de cátedra se ejercerá dentro de fundamentos éticos, científicos y pedagógicos.

Convivencia: La práctica pedagógica para la paz y el respeto por la vida, honra y bienes de la comunidad universitaria, afianzarán la autonomía y autorregulación personal y académica, la tolerancia y la alteridad dentro del compromiso con los derechos humanos y los deberes civiles.

Transparencia: La transparencia es fruto de la verdad y consiste en la capacidad para explicar sin subterfugio las condiciones internas de gestión, operación y los resultados de ellas generando un clima de confianza y seguridad evitando así malentendidos y conflictos.

Democracia Participativa: De conformidad con lo previsto en los artículos 1 y 2 constitucionales, la Universidad de los Llanos está organizada como una unidad, descentralizada, con autonomía de sus facultades, democrática, participativa y pluralista, que facilita la participación de la comunidad universitaria en todas las decisiones que le atañen, en cumplimiento de sus funciones misionales de formación, investigación y proyección social, con prevalencia del interés general; en consecuencia, se legitima la democracia participativa en la medida que deposita confianza en toda la comunidad universitaria, permitiéndole la intervención en la toma de las decisiones públicas, fiscalización y control de la gestión pública institucional.

Asimismo, la Universidad de los Llanos, comprometida con el desarrollo regional y nacional, en el Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno, promueve valores universales, alineada con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los cuales son:

• VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

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

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

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL			
	INFORME DE SEGUIMIENTO			
	Código: FO-ECS-11	Versión: 02	Fecha de aprobación: 01/02/2024	Página: 4 de 8

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

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

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

El Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) 2026, establece actividades dirigidas a fortalecer el conocimiento y la adopción de la Política de Integridad por parte de todos los empleados de la Universidad, bajo la Estrategia para la Integridad y Cultura Pública de la Legalidad:

A partir de lo expuesto, en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) 2026, se establecieron actividades dirigidas a fortalecer el conocimiento y la adopción de la Política de Integridad por parte de todos los empleados de la Universidad, bajo la Estrategia para la Integridad y Cultura Pública de la Legalidad.

A continuación, en la tabla 1, se relaciona el avance y ejecución de las actividades, la cual se basa en la información de la matriz de monitoreo al PTEP, primer cuatrimestre 2026:

Tabla 1. Estrategia para la Integridad y Cultura Publica de la Legalidad Primer Cuatrimestre 2026

Acción Estrategia 9-Integridad en el Servicio Público					
Estándar	Actividades	Meta o Producto	Responsable	Fecha cumplimiento	Seguimiento OCIG
1. Gestión de la Integridad	1.1. Entrega de soportes por parte de los servidores públicos y docentes a la División de Servicios Administrativos de la actualización en plataforma del SIGEP II de la hoja de vida y declaración de bienes y rentas	Recepción de soportes de hoja de vida y bienes y Rentas por parte de servidor público de manera física o electrónica.	División de Servicios Administrativos	Mayo 2026	La División de Servicios Administrativos se encuentra recibiendo, tanto en medio físico como electrónico, las actualizaciones de Hoja de Vida y Declaración de Bienes y Rentas (Vigencia 2025) por parte de los docentes y servidores públicos de la Institución. Este proceso está en fase de ejecución y continuará abierto hasta su fecha límite el 31 de mayo del año en curso. Como constancia de la gestión, los documentos electrónicos se consolidan en un repositorio digital y los soportes físicos permanecen bajo custodia en el archivo de la dependencia.
	1.2. Sensibilizar a la comunidad universitaria alrededor de las temáticas asociadas con el código de ética, integridad y buen gobierno.	Boletines Institucionales, Unillanista.	División de Servicios Administrativos	30 de julio de 2026	Desde la División de Servicios Administrativos, se han enviado boletines internos para sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de conocer el Código de Ética y Buen Gobierno. Estas acciones evidencian el avance en la gestión y aseguran el cumplimiento de la tarea programada dentro de los plazos establecidos para alcanzar la meta producto esperada.
	1.3. Desarrollar una actividad que conmemora el día nacional del servidor público en la institución. Decreto 1083 de 2015.	Boletines Institucionales, Unillanista, Evidencias Fotográficas	División de Servicios Administrativos	27 de junio de 2026	No fue posible evidenciar el cumplimiento de la actividad.
	1.4. Promover dentro de la Institución el buen servicio a los ciudadanos.	Realizar capacitación a los empleados sobre el buen servicio al ciudadano.	División de Servicios Administrativos	1er semestre 2026	No fue posible evidenciar el cumplimiento de la actividad.
2. Afianzar la cultura del Servicio	2.1. A través de estrategias de socialización, difundir los valores éticos	Dos (2) estrategias de divulgación del compromiso	División de Servicios Administrativos / Comunicaciones	Junio y diciembre 2026	No fue posible evidenciar el cumplimiento de la actividad del mes de junio.

al Ciudadano	institucionales a la comunidad universitaria.	ético realizadas al interior de la Universidad.			
	2.2. Incluir en la jornada de inducción y reintucción de servidores públicos, la socialización del código de integridad y el programa de transparencia y ética pública PTEP.	Aplicativo de inducción y reintucción implementado	División de Servicios Administrativos	Anual	No fue posible evidenciar el cumplimiento de la actividad

Fuente: Elaboración propia con base en la Matriz Primer Monitoreo PTEP-2026, por la oficina de Planeación.

2. SISTEMA DE GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO - SIGEP DE LOS FORMATOS ÚNICOS DE HOJA DE VIDA-LEY 2013 DE 2019:

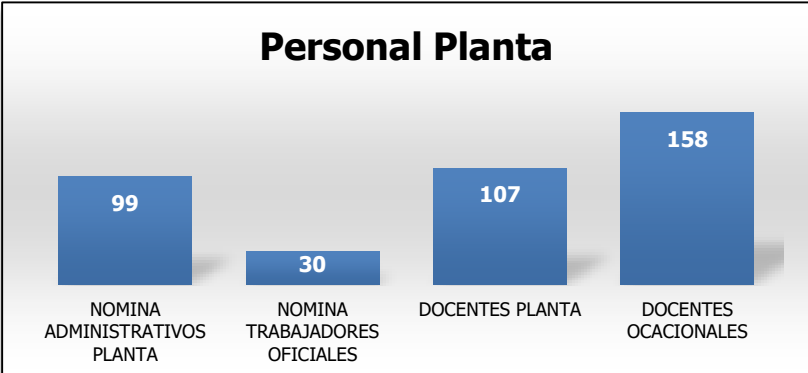
La Oficina de Control Interno de Gestión, realiza seguimiento a la operación, registro, actualización y gestión de la información consignada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, validando las instrucciones impartidas en la Ley 2013 de 2019, *“Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”*, en cumplimiento de lo establecido en el cual indica:

- “Art. 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN, son responsables de diligenciar la DECLARACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS, RENTAS Y EL REGISTRO DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS en el aplicativo SIGEP II y que corresponde a:
- F) Las personas naturales y jurídicas públicas o privadas, que presenten función pública, que presten servicios públicos respecto a la información directamente relacionada con la prestación del servicio público;
 - G) Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos respecto de la información directamente relacionada con el desempeño de la función;
 - I) Al Gerente General del Banco de la República, de las CAR y los Consejos directivos y Rectores y Directores de Universidades Públicas
 - J) Los Directivos de las entidades adscritas o vinculadas a los Ministerios y Departamentos Administrativos con personería jurídica”.

Con base en lo anterior, el plazo establecido para la vigencia correspondiente, venció el 31 de mayo de 2026.

De acuerdo con la información suministrada por la División de Servicios Administrativos, la planta de personal a 2026 registraba un total de 394 servidores vinculados, distribuidos así:

Gráfica 1. Relación del personal que se encuentra activo en la Universidad:



Fuente: Información remitida por División de Servicios Administrativos

Desde la oficina de Control Interno de Gestión, se realizó verificación en la plataforma del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP, para asegurar que los servidores públicos de la Universidad, realizaran la actualización de su hoja de vida, así como sus declaraciones de bienes y rentas y conflictos de interés, asimismo, se evidenció que el 76,90% de los servidores públicos registrados en la muestra objeto de seguimiento presentaban actualización de su Hoja de Vida, mientras que el 23,10% no registraban actualización al 31 de mayo de 2026.

2.1. PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN PROACTIVA DE LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS, DEL REGISTRO DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y LA DECLARACIÓN DEL IMPUESTO DE RENTA Y COMPLEMENTARIOS (LEY 2013 DEL 2019):

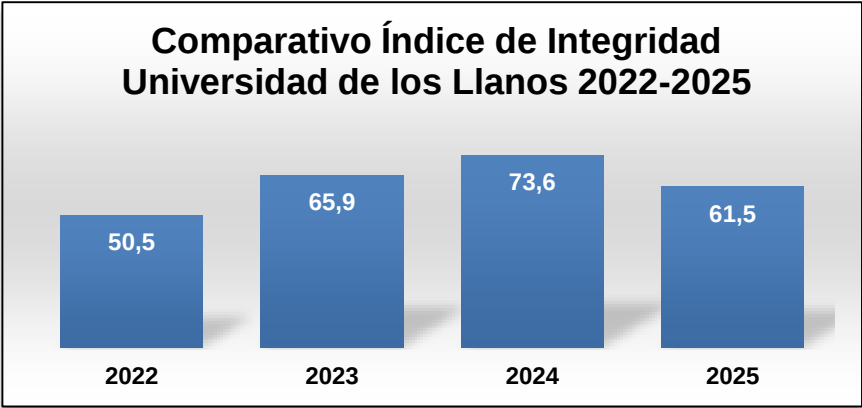
De conformidad con lo señalado en el artículo 3 de la Ley 2013 de 2019 *“La presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios deberá ser actualizada cada año mientras subsista la calidad de sujetos obligados de acuerdo con el artículo 2 de la presente ley. (...) Todo cambio que modifique la información contenida en la declaración de bienes y rentas, y en el registro de conflictos de interés, deberá ser comunicado a la respectiva entidad y registrado dentro de los dos (2) meses siguientes al cambio”,* y lo dispuesto en la Circular Conjunta N°100-004-2025, *“Lineamientos para el cumplimiento de las Obligaciones legales en materia de integridad pública, en particular las relacionadas con la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios, y la declaración de Persona Expuesta Políticamente”.*

De acuerdo con lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, implementó el Aplicativo por la Integridad Pública para que los gerentes públicos y demás sujetos obligados por la Ley 2013 de 2019, declaren sus bienes, rentas, conflictos de intereses e impuesto sobre la renta y complementarios.

De otra parte, se consultaron los diferentes informes en el aplicativo SIGEP II desde el perfil asignado al jefe de la Oficina de Control Interno. En dicha revisión, se evidenció que el 92,89% de los servidores públicos registraron de manera oportuna su declaración de bienes y rentas, mientras que el 7,11% no registraron la actualización al 31 de mayo de 2026.

3. RESULTADO POLÍTICA DE INTEGRIDAD – ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL:

Gráfica 2. Comparativo Índice de Integridad Universidad de los Llanos.



Fuente: Elaboración propia.

Es importante señalar que, de acuerdo con el documento metodológico de la Medición del Desempeño Institucional proferido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, los índices por políticas, miden las capacidades de las entidades públicas para implementar los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los índices detallados son mediciones sobre temas puntuales en cada política, que permiten entender de manera más detallada la implementación de aspectos puntuales y claves de cada una de ellas.

El Departamento Administrativo de la Función Pública presenta anualmente los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI), los cuales se obtienen a través del reporte anual del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG).

Así las cosas, la gráfica 2 muestra el comparativo de la calificación obtenida por la Universidad de los Llanos, en lo referente al índice de la Política de Integridad, para las vigencias desde 2022 a 2025. Como se puede observar, en la vigencia 2022, la entidad registró un puntaje de 50,5, lo que evidenciaba un nivel inicial de apropiación y aplicación de los lineamientos de integridad institucional. Para la vigencia 2023, el puntaje ascendió a 65,9, lo que refleja avance moderado asociado a la ejecución de acciones de fortalecimiento y seguimiento a la política. Para la vigencia 2024, el resultado correspondió a 73,6, lo que demuestra un alto

grado de implementación y consolidación de prácticas alineadas con la Política de Integridad. Para la vigencia 2025, el puntaje descendió a 61,5, lo que refleja una disminución en el desempeño de la entidad y un retroceso en el nivel de implementación de las prácticas de la Política de Integridad respecto al año anterior, evidenciando la necesidad de fortalecer las acciones institucionales en esta materia.

El comportamiento del Índice de Integridad de la Universidad de los Llanos durante el periodo 2022-2025 refleja una tendencia de crecimiento sostenido en sus primeros tres años, seguida de una contracción importante en la última vigencia.

El índice inició en 50,5 puntos en 2022 y experimentó un avance significativo del 30.50% para el año 2023 (alcanzando 65,9 puntos). Esta tendencia positiva continuó hacia 2024 con un incremento adicional del 11.68%, registrando el punto máximo de la serie con 73,6 puntos. Este comportamiento sugiere la efectividad inicial de la Política de Integridad institucional implementada.

En la vigencia 2025, se observa una ruptura de la tendencia al decrecer un 16.44% respecto al año anterior, situando el índice en 61,5 puntos. Si bien este resultado se mantiene por encima de la línea base de 2022, la caída advierte la necesidad de revisar los factores internos o externos que afectaron los componentes del índice.

La siguiente tabla muestra el resultado, obtenido por la Universidad de los Llanos, para el índice detallado para la Política de Integridad durante la vigencia 2025:

Tabla 2. Aspectos Puntuales Vigencia 2025

ÍNDICES DETALLADOS POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PUNTAJE
I06 - Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés.	50,9
I05-Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público.	57,3
I07- Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control.	60,6

Fuente: Resultados Índice de Integridad -2025. Elaboración propia – Oficina de Control Interno de Gestión.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 2, los índices que componen la Política de Integridad reflejan las causas del retroceso institucional en 2025, evidenciando que el factor más crítico y prioritario es la gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés (I06), la cual registra el puntaje más bajo con apenas un 50,9. A esta debilidad se suma el bajo avance en el cambio cultural y la apropiación del código de integridad del servicio público (I05), que se sitúa en un insuficiente 57,3, demostrando que las estrategias de sensibilización interna aún no logran consolidarse eficazmente entre el personal. Finalmente, aunque la coherencia entre la integridad y la gestión del riesgo y control (I07) obtiene el mejor desempeño del grupo con un 60,6, este resultado sigue estando por debajo del promedio general de la universidad (61,5); esto confirma una falta de articulación metodológica y operativa generalizada, donde la ausencia de controles preventivos robustos y una cultura ética rezagada impiden que la institución recupere los niveles óptimos de integridad alcanzados en los años anteriores.

RECOMENDACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

Proceso de Gestión de Talento Humano – División de Servicios Administrativos:

- Fortalecer las estrategias de capacitación y sensibilización, incorporando herramientas que permitan evidenciar la apropiación de conocimientos en código de integridad, conflictos de interés, Personas Expuestas Políticamente (PEP) y demás temáticas asociadas, dirigidas a todos los niveles de la entidad.
- Definir e implementar un procedimiento interno para la gestión y declaración de conflictos de interés, así como los mecanismos de identificación, declaración, seguimiento y control que el proceso considere pertinentes, incluyendo el componente de Personas Expuestas Políticamente (PEP).
- Reforzar el seguimiento al Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), incorporando indicadores que midan los resultados en la cultura de integridad institucional y no únicamente el cumplimiento de actividades, garantizando la trazabilidad de las evidencias.

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL			
	INFORME DE SEGUIMIENTO			
	Código: FO-ECS-11	Versión: 02	Fecha de aprobación: 01/02/2024	Página: 8 de 8

- Continuar fortaleciendo los mecanismos de seguimiento al reporte del SIGEP II, promoviendo el cumplimiento oportuno de las obligaciones relacionadas con hoja de vida, declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés, y definiendo las alertas y controles que el proceso estime necesarios.
- Socializar en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el seguimiento a la implementación de la Política de Integridad, promoviendo la articulación de los procesos responsables y la toma de decisiones informadas.
- Definir un plan de acción con acciones específicas con base en los resultados de la medición de desempeño institucional, en relación con los índices que componen la dimensión de talento humano y la política de integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), priorizando aquellos con menor puntaje.

CONCLUSIONES

Nota: Deben dar respuesta de manera estricta al objetivo del trabajo.

La Universidad de los Llanos adoptó mediante Resolución Rectoral N°0894 de 2020 el Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno, instrumento que orienta la conducta de los servidores públicos y se articula con la Política de Integridad del MECI y con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

En el marco del PTEP 2026 se establecieron actividades para fortalecer la Política de Integridad bajo la Estrategia de Integridad y Cultura Pública de la Legalidad; no obstante, el seguimiento evidenció que algunas no cuentan con soportes que permitan verificar su cumplimiento y/o se encuentran en ejecución, lo que hace necesario que el proceso continúe realizando seguimiento y registro de las evidencias.

Los resultados del IDI – FURAG muestran una disminución del 16,44% entre 2024 y 2025 (de 73,6 a 61,5 puntos), siendo los aspectos más críticos la gestión de acciones preventivas en conflicto de interés (I06: 50,9) y el cambio cultural basado en el Código de Integridad (I05: 57,3). Ello evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de sensibilización, capacitación y seguimiento para consolidar la cultura ética institucional.

Se recomienda a la División de Servicios Administrativos continuar ejecutando las actividades programadas del PTEP 2026, especialmente las de la Acción Estratégica 9: Integridad en el Servicio Público, y definir los controles y herramientas que considere pertinentes.

ANEXOS

N/A

ORIGINAL FIRMADO

Elaborado por:
SONIA PATRICIA CLAVIJO BAQUERO
 Profesional CPS Control Interno

ORIGINAL FIRMADO

Revisado y aprobado por:
JAIME ANDRÉS ZAMBRANO ORTEGA
 Asesor de Control Interno de Gestión