Contenido

1. INTRODUCCIÓN 2
2. DEFINICIONES 3
3. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS 3
4. OBJETIVOS 5
5. ALCANCE 5
6. DESARROLLO 5
   - 6.1. Resultados Instrumento de Medición Interno para Evaluar la Apropiación de Valores - Código de Integridad. 6
   - 6.2. Análisis Plan de Mejoramiento de MIPG 2024 – 2025: 17
   - 6.3. Encuesta de percepción del Desempeño Institucional del Departamento Nacional de Estadística DANE 20
   - 6.4. Comparativo de Entidades Públicas en Colombia mejor calificadas en Política de Integridad . 26
   - 6.5 Conclusiones de las herramientas auto diagnósticas: 30
   - 6.6 Ejes Temáticos: 30
   - 6.7 Conflicto de Intereses: 32
7. RESPONSABILIDADES, RECURSOS 32
   - 7.1 Responsabilidades: 32
   - 7.2 Recursos: 33
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 34
9. INDICADORES 35
10. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO 36

1. INTRODUCCIÓN

El **Código de Integridad** es un conjunto de principios y normas que guían el comportamiento ético de los servidores públicos, garantizando que sus acciones estén alineadas con los valores fundamentales de la administración pública. Este plan tiene como objetivo principal promover, socializar y mantener el cumplimiento del Código de Integridad en todas las áreas de la entidad, creando un entorno en el que se fomente la ética y se prevengan los riesgos asociados a la corrupción y los conflictos de interés.

Este plan tiene un enfoque de mantenimiento constante, asegurando que el Código de Integridad no solo sea un documento de referencia, sino que se convierta en una práctica cotidiana, promovida y evaluada de manera regular, lo que contribuirá a la mejora continua de los procesos internos y la confianza pública, teniendo en cuenta la **Política de Integridad**, la cual hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG que busca que los servidores públicos actúen de manera ética, transparente y coherente, fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en el Estado, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres UNGRD tiene un documento formal que establece su política de integridad institucional, documento que fue adoptado mediante la **Resolución 634 del 7 de junio de 2018**.

A través de un enfoque integral que incluye la capacitación continua del personal, la aplicación de herramientas prácticas, el establecimiento de método de reconocimiento y la evaluación constante de su implementación, se busca consolidar una cultura organizacional basada en la transparencia y la rendición de cuentas.

La UNGRD diseña el plan del código de integridad vigencia 2026, a partir de los lineamientos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Mediante la **Resolución No. 0634 del 07 de junio de 2018**, por la cual se adoptó el Código de Integridad se incorporan valores como la **honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia y se adiciona el valor de vocación de servicio** como uno de los valores que identifica el quehacer de los servidores de la UNGRD.

Adicionalmente, por medio de la **Resolución 0874 del 11 de octubre de 2021**, se modifica la Resolución No. 634 de 2018, con el fin de agregar las conductas del valor de **vocación de servicio**, las cuales fueron definidas por los servidores de la entidad, mediante una votación abierta.

1. Siempre estoy dispuesto a servir, manteniendo una actitud de empatía hacia los demás.
2. Ofrecer soluciones rápidas para resolver las necesidades de los ciudadanos, ciudadanas, compañeros, jefes y supervisores.

Dada la misionalidad de la Entidad y la responsabilidad que se tiene con el país, es importante que los servidores de la UNGRD, continúen comprometidos con la integridad en sus actuaciones diarias dentro de la Entidad. Para avanzar en el desarrollo de la integridad pública es necesario acompañar, acoger y defender las políticas públicas formales, técnicas y normativas, con un ejercicio comunicativo que busque alcanzar cambios específicos en las percepciones, actitudes y comportamientos de cada uno de los servidores públicos que pertenecen a la entidad.

2. DEFINICIONES

Código de integridad: Herramienta creada por el DAFP como "guía, sello e ideal" del comportamiento y actuación de los servidores públicos por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.
Fuente: (**Código de integridad**)

Conflicto de intereses: Es la confrontación que surge cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público o contratista. Así mismo la OCDE, lo conceptualiza como una disparidad entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.
Fuente: (**DAFP**)

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
Fuente: (**MIPG**)

PTEP: Programa de Transparencia y Ética Pública.
Fuente: (**PTEP**)

3. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

- **Constitución Política de Colombia** - **Artículo 122** *"No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente".* - **Artículo 209** "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley".
- **Decreto 1083 de 2015** *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 22, Parte 2, Libro 2" Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".*
- **Decreto 1499 de 2017:** Modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública y adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el cual la Política de Integridad se consolida como una de las políticas de gestión y desempeño institucional. El Código de Integridad se considera la principal herramienta para implementar la Política de Integridad dentro de la dimensión de Talento Humano del MIPG.

- **Resolución 0634 del 07 de junio de 2018**, *"Por medio de la cual se adopta el código de integridad de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y se definen para su implementación".*
- **Ley 2013 de 2019** *"Por la cual se garantiza la 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".*
- **Ley 2026 de 2020** *"Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones",* señala que se debe determinar los indicadores para la evaluación y seguimiento de la adopción y la implementación del Código de integridad del Servicio Público Colombiano. Con el fin de realizar una medición periódica de la implementación del Código, el Departamento Administrativo de la Función Pública elaboró un test de percepción, mediante el cual se analizará la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de su entidad en general.
- **Circular Externa 100-019 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública:** En el marco de la política de integridad pública y para facilitar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés, la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios; así como de las hojas de vida y demás información financiera en atención a lo establecido en la Ley 2013 de 2019.
- **Ley 2094 DE 2021** *"Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019. (Se expide el código general disciplinario y se dictan otras disposiciones)".*
- **Resolución 0874 del 11 de octubre de 2021**, *"Por medio de la cual se modifica el artículo segundo de la Resolución 634 del 07 de junio de 2018. Mediante la cual se adoptó el código de integridad de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y se definen directrices para su implementación".*
- **El Decreto 830 de 2021** Artículo 2.1.4.2.3. a las Personas Expuestas Políticamente: "*ARTÍCULO 2o. Modifíquese el artículo 2.1.4.2.3 del Decreto número 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, el cual quedará así: "Artículo 2.1.4.2.3. Personas Expuestas Políticamente. Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP) los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: Expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos.(…)".*
- **Ley 2195 de 2022** *"Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones"*

- **Decreto 1122 de 2024** *"Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública"*
- **Circular Conjunta 100 - 004 de 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."*
- **Política de Integridad 2025 UNGRD:** *"El plan del código de integridad 2025 está diseñado y dirigido para que participen todos los colaboradores de la UNGRD, permitiendo el fortalecimiento de la ética y la moral al interior de la entidad".*

4. OBJETIVOS

General

Diseñar e implementar estrategias y acciones integrales que promuevan los valores del Código de Integridad, con el propósito de fortalecer una cultura de buenas prácticas en los servidores de la UNGRD y facilitar la identificación temprana de posibles conflictos de intereses.

Específicos

1. Diseñar e implementar actividades lúdico-pedagógicas que faciliten la apropiación de los 6 valores del Código de Integridad por parte de los servidores de la UNGRD.
2. Promover espacios participativos e interactivos que, mediante dinámicas lúdicas, refuercen la cultura de buenas prácticas y el comportamiento ético en el ejercicio de las funciones institucionales.
3. Sensibilizar a los servidores sobre la importancia de la integridad y la gestión de los conflictos de intereses, a través de juegos, retos y actividades didácticas que permitan su identificación temprana.
4. Fortalecer el aprendizaje experiencial en temas de integridad mediante estrategias creativas e innovadoras que incentiven la participación y el compromiso institucional.

5. ALCANCE

El Plan del Código de Integridad 2026 está diseñado bajo una estrategia integral que contempla el de capacitaciones, actividades lúdicas y espacios de formación, así como acciones de divulgación y organización institucional, orientadas a promover la apropiación de los valores del Código de Integridad.

Dichas estrategias están dirigidas a la participación activa de todas y todos los servidores públicos, funcionarios y contratistas de la UNGRD, con el propósito de fortalecer la ética, la moral y la cultura de integridad, fomentando comportamientos transparentes, responsables y coherentes con los principios del servicio público.

6. DESARROLLO

Este plan se fundamenta en los insumos proporcionados por el Instrumento de Medición Interno para Evaluar la Apropiación de Valores - Código de Integridad, el Plan de MIPG 2025 y el Autodiagnóstico de la Política de Integridad y el componente de conflicto de intereses.

El plan del código de integridad está conformado por 3 ejes, cuyo propósito es mejorar las buenas prácticas en el marco de los valores del servicio público, y fortalecer la cultura ética organizacional de la UNGRD.

6.1. Resultados Instrumento de Medición Interno para Evaluar la Apropiación de Valores - Código de Integridad.

Durante el mes de noviembre, la (UNGRD) aplicó el Instrumento de Medición Interno para Evaluar la Apropiación de Valores - Código de Integridad a todos los servidores de la entidad, “Encuesta del PTEP y los Valores Institucionales de la UNGRD”, el instrumento fue implementado a través de un formulario de Google Forms, con el objetivo de evaluar el nivel de conocimiento y apropiación de los valores establecidos en el Código de Integridad, utilizando casos prácticos relacionados con la ética pública.

Es importante recalcar que en esta vigencia se unificó el instrumento de medición y evaluación con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), con el fin de alcanzar una mayor participación y reconocimiento conceptual entre las y los servidores de la UNGRD, disminuyendo la saturación de información y solicitudes.

Se realizó la encuesta en dos secciones:

1. Valores del Código de Integridad con el fin de conocer el avance en la apropiación y aplicación de los valores del Código de Integridad en el Servicio Público, a partir de la percepción que tienen las servidoras o servidores públicos.

2. Apropiación de Conocimiento y Percepción del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP): Conocer la percepción, el nivel de confianza, la apropiación y la apertura del talento humano, respecto al Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), con el propósito de retroalimentar y mejorar la implementación del programa.

Teniendo en cuenta lo anterior, en este informe se abordará específicamente lo correspondiente a los Valores del Código de Integridad, y desde el PTEP se tendrá en cuenta la sección 2 para su respectivo análisis, y es preciso mencionar que, respondiendo a la transparencia y veracidad del caso, el instrumento fue diligenciado de forma anónima, por lo cual no es posible identificar a las y los encuestados ni asociar las respuestas a personas específicas.

Resultados y análisis:

Es importante especificar que para la vigencia 2024, la participación en el Instrumento de Medición Interno para Evaluar la Apropiación de Valores - Código de Integridad fue de un total de 135 servidores, de los cuales 33 fueron funcionarios y 102 fueron contratistas; ahora bien, para la vigencia 2025 aumentó un 34% la participación, teniendo 181 servidores, Del total de participantes,

el 76 % (138 personas) corresponde a contratistas, el 23 % (42 personas) a funcionarios, y el 1 % restante a practicantes.

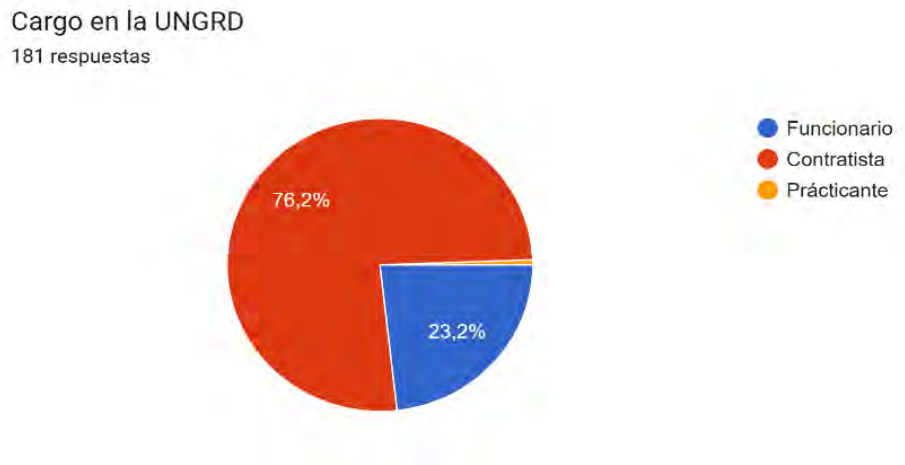


Imagen 1. Cargos de los participantes en la UNGRD.

Durante la encuesta, además de tener acercamiento a conceptos específicos de integridad, los servidores abordaron una serie de casos prácticos diseñados para reflexionar sobre la aplicación de los valores institucionales del Código de Integridad en situaciones cotidianas de su labor. Estos casos no solo evaluaron el conocimiento teórico de los valores, sino también la capacidad de los participantes para tomar decisiones éticas en escenarios reales que podrían enfrentar en su quehacer diario.

A continuación, se presenta un desglose detallado de las preguntas formuladas en el Instrumento, junto con su respectivo análisis cuantitativo y cualitativo:

Oficinas y Grupos participantes en la UNGRD.

Área	# Colaboradores Estimados por área	# de Personas que contestaron la encuesta	Porcentaje de encuestados
Oficina Asesora de Comunicaciones	16	23	144%
Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano	21	21	100%
Grupo de Talento Humano	32	23	72%
Grupo de Apoyo Administrativo	49	35	71%
Secretaria General	40	25	63%
Oficina de Control Interno	7	4	57%
Grupo de Tecnologías de la Información	23	12	52%
Grupo de Control Disciplinario Interno	8	4	50%
Grupo de Cooperación Internacional	13	6	46%
Subdirección para la Reducción del Riesgo	87	10	11%
Oficina Asesora de Planeación e Información	61	6	10%
Subdirección para el Conocimiento del Riesgo	87	6	7%
Grupo de Gestión Contractual	58	2	3%
Oficina Asesora Jurídica	31	1	3%
Subdirección para el Manejo de Desastres	201	6	3%
Subdirección General	154	1	1%
Grupo de Apoyo Financiero y Contable	38	0	0%
Dirección General	49	0	0%

Tabla 1. Oficinas y Grupos participantes de la encuesta.

En la tabla anterior se muestra el porcentaje en la participación de las diferentes áreas de la UNGRD en el instrumento de medición, de la cual se puede concluir que la participación entre áreas no es homogénea, se evidencia que las áreas directivas y financieras son las que tienen menor participación, por lo que es preciso generar estrategias dirigidas a la mayor participación y apropiación del Código de Integridad en estas áreas, que además actividades de riesgo de conflicto de intereses en sus servidores.

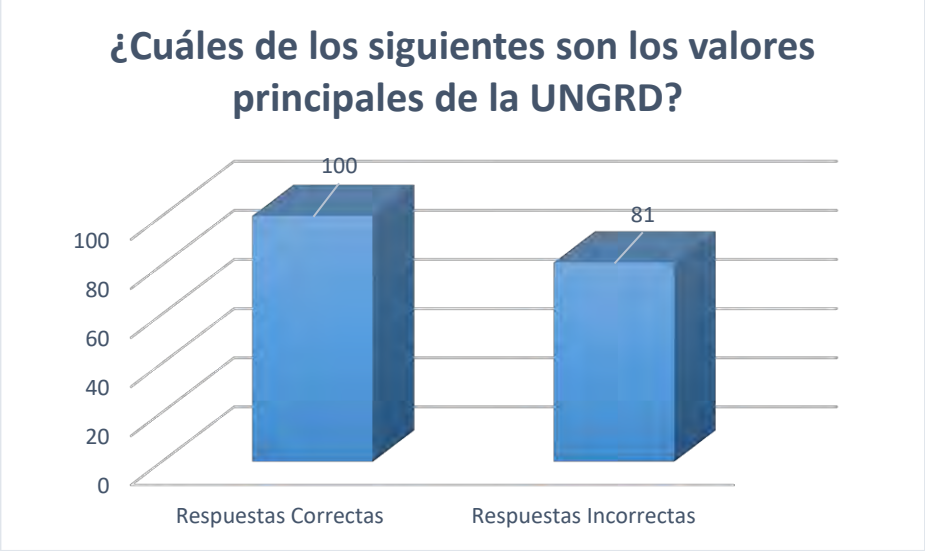


Imagen 2. Respuestas correctas e Incorrectas.

En la imagen 2; se muestra que 100 de los encuestados respondieron correctamente la pregunta 1, es decir que del total de los encuestados el 55% de los participantes tiene total claridad de cuáles son los seis valores institucionales; y el 45% respondió con alguna alteración la pregunta; al revisar se pudo identificar que en su mayoría solamente referencian 5 de los seis valores institucionales o adicionan otros valores asociados a la misionalidad institucional como parte del Código de Integridad, tal como el cuidado, la esperanza, la obediencia y la disciplina, así como se evidencia en la siguiente imagen:

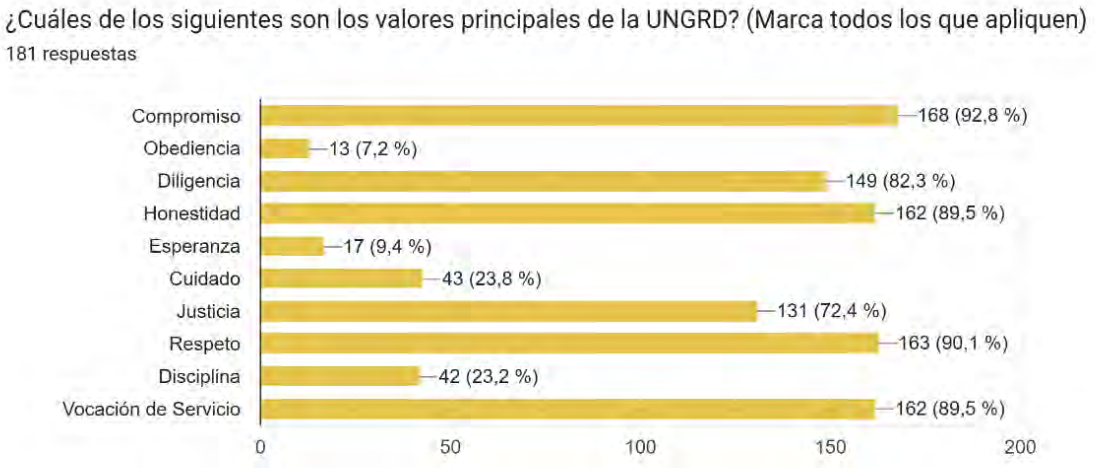


Imagen 3. Valores referidos en la encuesta.

Ahora bien, a continuación, se evidencian los casos presentados a los y las funcionarias para determinar el accionar de acuerdo con los seis valores institucionales y las respuestas que presentaron frente a ellos.

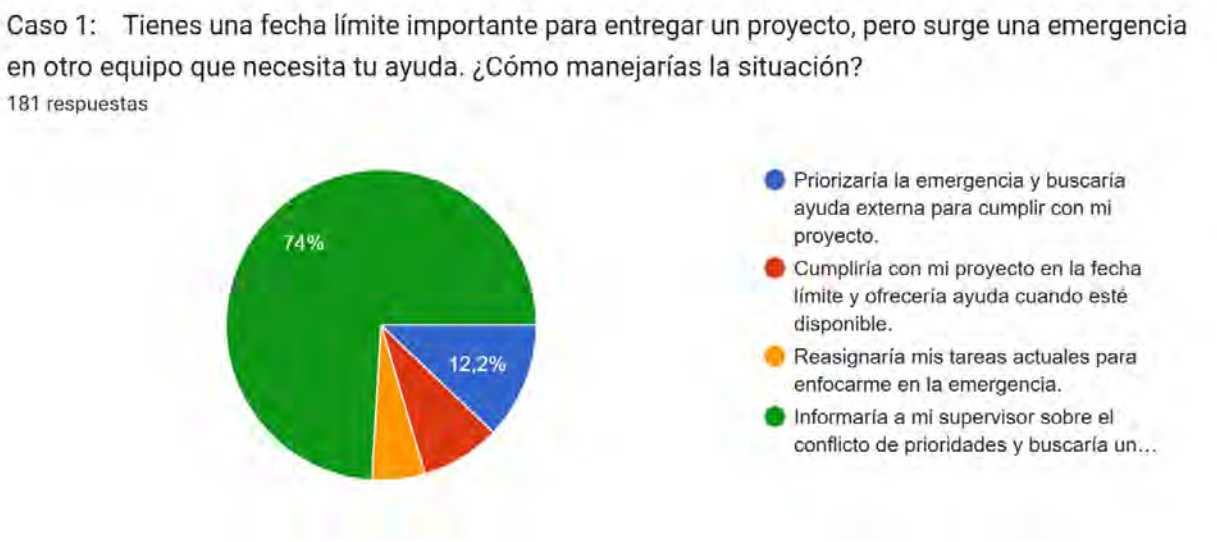


Imagen 4. Valor Diligencia.

Frente al primer caso, alusivo al valor de la Diligencia, se pudo evidenciar que la mayoría de los participantes determinaron como respuesta - "Informaría a mi supervisor sobre el conflicto de prioridades y buscaría una solución conjunta.", evidenciando tener una adecuada capacidad de poner en práctica el valor de la diligencia que se refiere a "Cumplo 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." Determinando la prioridad del cumplimiento de las funciones asignadas, sin dejar de lado el aporte técnico o la ayuda que se pueda solicitar.

Ahora bien, un alto porcentaje de participantes refieren que "Priorizaría la emergencia y buscaría ayuda externa para cumplir con mi proyecto.", que demuestra que, en segunda medida, están dispuestos a la toma de decisiones y a responder por las necesidades que se puedan requerir en su área.
Finalmente, la menor cantidad de participantes dirigirían sus esfuerzos al mero cumplimiento de sus funciones, por lo que se puede deducir que en esta muestra la mayoría de los participantes tienen fortalecido el valor de la Diligencia, sin embargo, se debe fortalecer conceptualmente para que todos los servidores desarrollen favorablemente habilidades encaminadas al fortalecimiento de este valor.



Imagen 5. Valor Respeto.

El segundo caso, hace referencia al valor del Respeto y la manera de abordar una situación en la que se pone sobre la mesa el accionar con respeto en la institucionalidad, se pudo identificar según la imagen 5, que la mayoría de los participantes frente a la situación en mención – "Hablarían con el compañero en privado.", demostrando la capacidad de resolver una situación con los principios del valor del respeto reconociendo y dando un trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor o su procedencia.

Por su parte un 15% de los participantes intervendrían en la reunión para expresar el desacuerdo y establecer la importancia del buen trato y la comodidad de las personas presentes en la reunión y finalmente una menor cantidad de participantes informaría e incidente a un supervisor o evitaría el conflicto, ignorando la situación, en ese sentido aunque existe un alto reconocimiento en la importancia del respeto, es preciso seguir generando apropiación de este valor, teniendo en cuenta que los valores son personales y no se pueden trasferir las acciones correctas a otras personas.

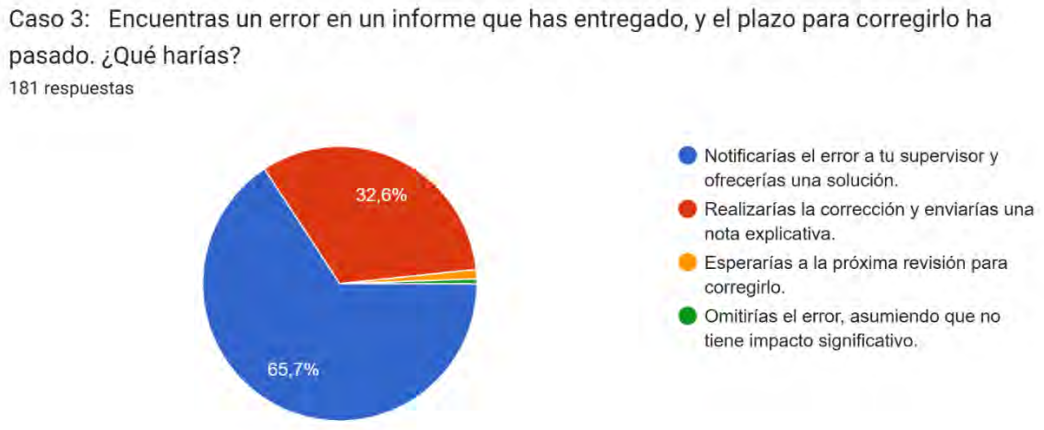


Imagen 6. Valor Honestidad.

El caso tres, hace referencia al valor de la Honestidad, para el cuál en la gráfica se puede evidenciar que la mayoría de los y las participantes se refieren asertivamente a informar de manera honesta los errores que puedan tener frente a una situación laboral, y un mínimo porcentaje esperaría u omitiría el error; por lo que es preciso afirmar que este valor esta fortalecido en la UNGRD y que se debe seguir fomentando entre las y los servidores.



Imagen 7. Valor Vocación de Servicio.

El cuarto caso, hace referencia al valor de la Vocación de Servicio en el que se pudo identificar que un poco más de la mitad de la muestra se arriesgaría a ofrecer ayuda aun exponiendo su tiempo, posteriormente siguen aquellas personas que darían la ayuda y ajustarían su recurso del tiempo para lograr mayor apoyo; por lo anterior es preciso deducir que la mayoría ofrecería la ayuda demostrando una alta vocación de servicio; por su parte el 16% llamaría a otra persona y el 14% explicaría que no logra ayudar en ese momento.
De lo anterior es preciso determinar que este valor debe ser mayormente fortalecido, explicándolo conceptualmente y brindando apoyo para que todos puedan fortalecer habilidades correspondientes a dicho valor, atendiendo a la misionalidad de la entidad.



Imagen 8. Valor Justicia.

Para el quinto caso, referente al valor de Justicia, se propuso un caso que, aunque no es laboral determina la forma en la que se abordaría una situación de aparente injusticia, para lo cual las y los participantes refirieron en su mayoría que solventarían inmediatamente la situación de injusticia ya sea solicitando al responsable o supliendo con recursos propios la necesidad. Posteriormente están las personas que prefieren solventar para futuras situaciones la injusticia o simplemente ignorarlo. Entonces se puede reconocer que, aunque la mayoría de las y los participantes reconocen una situación de injusticia es preciso fortalecer las herramientas de cómo pueden ser abordadas dichas situaciones, sin ser injusto incluso con ellos mismos o con los demás.



Imagen 9. Valor Compromiso.

El caso seis, hace referencia al valor del Compromiso y la importancia de su "rol como servidor público y la disposición permanente para comprender y resolver las necesidades…" en las situaciones que se le presentan, para lo cual la mayoría de las y los participantes son conscientes de la importancia de responder con sus diferentes responsabilidades, a pesar de que lo relacionen de distintas maneras, y un mínimo porcentaje se inclina por delegar o realizar una de varios pendientes.

Por lo anterior, es preciso afirmar que se debe fortalecer el valor del compromiso, dando como premisa la importancia de reafirmar acciones desde un principio para designar esfuerzos extra solamente en los imprevistos que se puedan presentar y no en actividades que pueden ser previstas.

En este sentido se puede determinar a partir del análisis anteriormente realizado que los valores que requieren mayor fortalecimiento en la vigencia 2026 son la Vocación de Servicio seguido del Compromiso y la Justicia; claro está que sin dejar de lado los demás valores de los cuales se espera una mayor apropiación por parte de todos los servidores.

Por otra parte, al preguntar directamente a los funcionarios que cuál valor consideran que debe ser fortalecido de acuerdo con sus experiencias y vivencias en lo que respondieron que la Diligencia, teniendo como premisa la elaboración u omisión de actividades fundamentales que podrían generar reprocesos en sus labores diarias, con respuestas como: "Considero que el valor institucional que requiere mayor fortalecimiento dentro de la entidad es la transparencia, entendida no solo como el cumplimiento formal de normas, sino como una práctica diaria que atraviesa la toma de decisiones, la comunicación interna y la relación con la ciudadanía.

En un contexto donde la UNGRD tiene un rol altamente sensible y expuesto al escrutinio público, fortalecer la transparencia implica: Procesos más claros y trazables, que permitan saber cómo, quién y por qué se toman decisiones.", "La Diligencia.

Aunque la entidad cuenta con equipos comprometidos y con vocación de servicio, el fortalecimiento de la diligencia permitiría mejorar aún más la oportunidad en la respuesta, la gestión efectiva de tareas y la anticipación a situaciones críticas. Reforzar este valor ayudaría a optimizar los tiempos, reducir retrabajos y asegurar que cada proceso avance con mayor precisión y eficacia, lo cual es fundamental en una organización que trabaja para proteger vidas y gestionar riesgos en todo el país.", entre otras.

En consecuencia, con las experiencias que han tenido, las y los funcionarios se preguntó también acerca de la participación en las diferentes actividades desarrolladas durante la vigencia como se muestra en la imagen 10.



Imagen 10. Participación.

Los resultados evidencian que el 65 % de las personas encuestadas ha participado en actividades dirigidas a la transparencia, lo cual refleja un nivel de involucramiento mayoritario en este tipo de iniciativas institucionales.
No obstante, el 35 % manifiesta no haber participado, lo que indica una oportunidad de mejora en términos de cobertura, difusión y acceso a estas actividades.

Este resultado sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias de comunicación y convocatoria, así como diversificar los mecanismos de participación, con el fin de lograr una mayor apropiación de los temas de transparencia por parte de todos los servidores.

A su vez, las personas que respondieron que si participaron nos refieren la importancia de seguir mejorando en las estrategias utilizadas para las actividades que se han realizado para interiorizar los Valores institucionales.

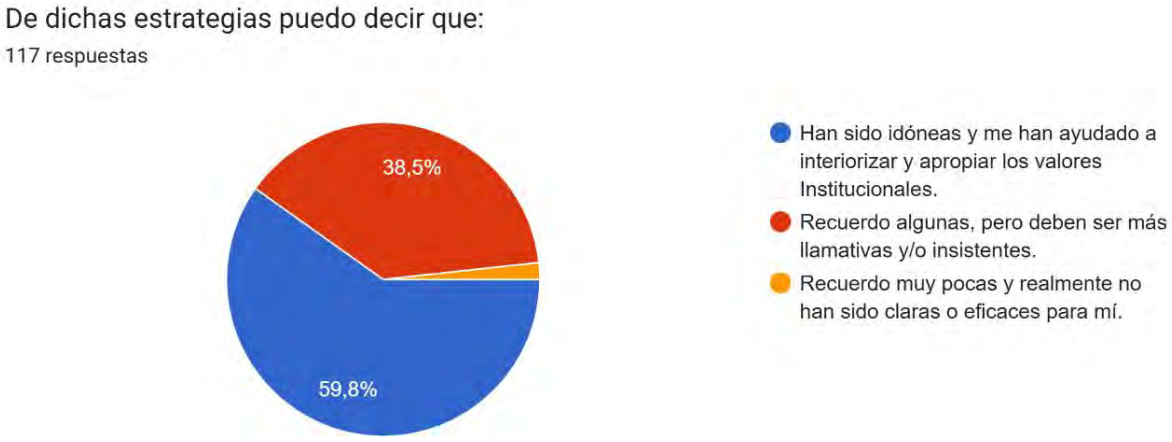


Imagen 11. Percepción de las estrategias.

Al respecto, se les preguntó a las y los participantes acerca de que estrategia considerarían más efectiva para el fortalecimiento y apropiación de los valores institucionales a lo que respondieron lo siguiente:

Estrategia	Descripción	Frecuencia
Capacitaciones	Capacitaciones en ética, transparencia, valores institucionales, conflicto de intereses, vocación de servicio; talleres, charlas, inducciones, capacitaciones virtuales y obligatorias.	Alta
Actividades lúdicas y prácticas	Talleres dinámicos, casos reales, teatro, pausas activas, ejercicios prácticos, actividades didácticas y de fácil recordación.	Media
Campañas de comunicación y sensibilización	Mensajes periódicos, campañas internas, material visual, jingles, infografías, recordatorios constantes.	Media
Liderazgo y ejemplo directivo	Compromiso de jefes y directivos, coherencia entre discurso y práctica, liderazgo ético visible.	Media
Fortalecimiento de controles y denuncias	Mecanismos de denuncia, control interno, seguimiento, auditorías, rendición de cuentas, trazabilidad de procesos.	Media
Selección y contratación idónea	Contratación meritocrática, perfiles con vocación de servicio, procesos de selección transparentes.	Baja
Trabajo en equipo y participación	Espacios de diálogo, reuniones por equipos, participación, integración entre áreas.	Baja
Reconocimientos e incentivos	Estímulos o reconocimientos a quienes practican la ética y la transparencia.	Baja
Sistematización y mejora de procesos	Digitalización, estandarización de trámites, mejora de tiempos y acceso a la información.	Baja

Tabla 2. Estrategias recomendadas.

Posteriormente les preguntamos a las personas acerca de sus experiencias relacionadas con la vivencia de los valores institucionales, las experiencias recopiladas reflejan una percepción generalizada sobre la necesidad de fortalecer la ética y la transparencia más allá de acciones aisladas, destacando que, si bien las capacitaciones son importantes, no resultan suficientes por sí solas si no se traducen en prácticas cotidianas.

De manera reiterada, las personas resaltan la importancia de capacitaciones permanentes, dinámicas y prácticas, que incluyan casos reales, actividades lúdicas y espacios de reflexión, con el fin de generar mayor apropiación y recordación de los valores institucionales; asimismo, se enfatiza que estas acciones deben involucrar a todos los niveles de la entidad, especialmente a los liderazgos, quienes deben actuar como ejemplo coherente entre el discurso y la práctica.

Otra experiencia común señala la necesidad de mejorar la comunicación interna, mediante campañas visibles, mensajes constantes y estrategias innovadoras que refuercen los principios éticos en el día a día. De igual forma, se identifican oportunidades de mejora en los procesos de contratación, seguimiento, control y mecanismos de denuncia, como elementos clave para consolidar una cultura de integridad y confianza institucional.

Finalmente, las experiencias coinciden en que el fortalecimiento de la ética y la transparencia requiere una estrategia integral, que combine formación continua, liderazgo ejemplar, participación de los equipos, reconocimiento de buenas prácticas y mejora de los procesos internos, permitiendo que los valores institucionales se vivan de manera real y transversal en toda la entidad.
Por otra parte, y como se evidencia en la siguiente imagen, estos son los medios más efectivos para la divulgación y el fortalecimiento de la cultura ética:

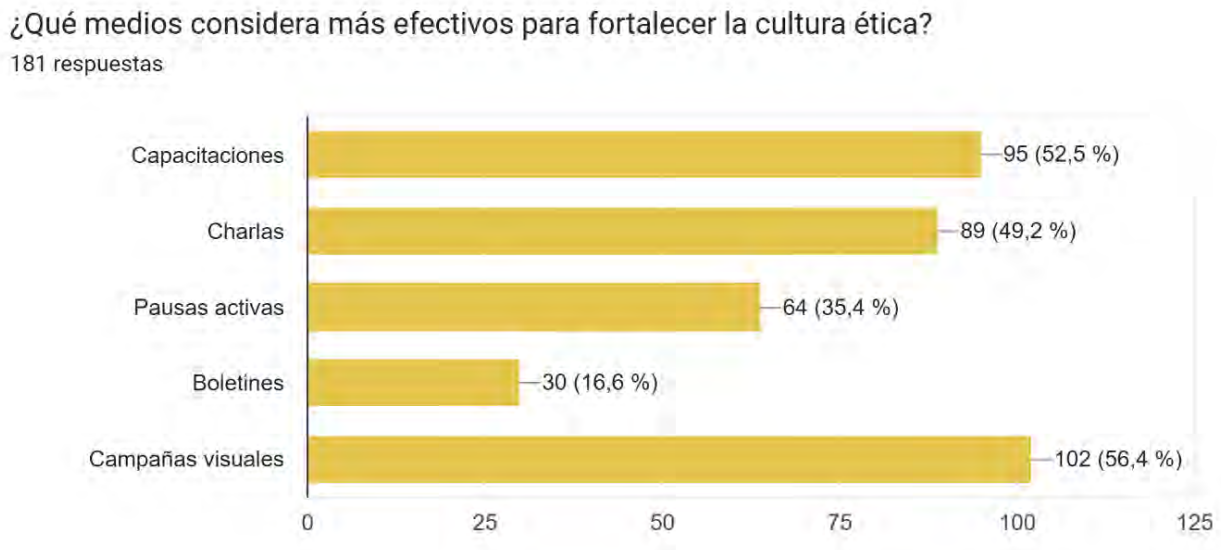


Imagen 12. Medios efectivos.

Finalmente, los resultados evidencian que la mayoría de las y los participantes manifiestan no haber requerido acompañamiento o asesoría en la atención de dilemas éticos o situaciones relacionadas con conflictos de intereses durante el periodo evaluado. No obstante, al analizar las respuestas específicas, se observa que el 29 % señala que no ha recibido acompañamiento, mientras que el 23 % indica que sí ha contado con algún tipo de apoyo o asesoría en este tipo de situaciones.

En este sentido, los resultados resaltan la necesidad de fortalecer la socialización de los mecanismos de acompañamiento ético, así como promover una cultura organizacional que incentive la consulta preventiva y oportuna, no solo como respuesta a situaciones problemáticas, sino como una práctica habitual que contribuya a la toma de decisiones íntegras y al fortalecimiento de la transparencia institucional.

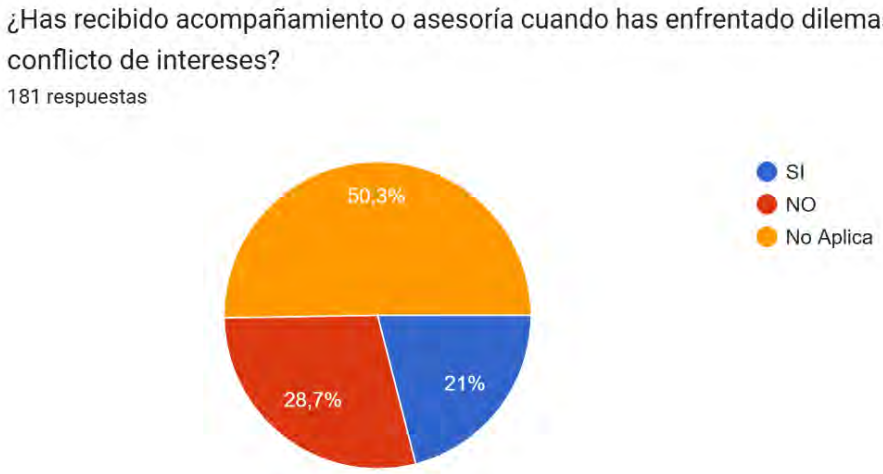


Imagen 13. Conflicto de Intereses.

6.2.Análisis Plan de Mejoramiento de MIPG 2024 – 2025:

Durante el 2025, se dio respuesta al FURAG 2024, en relación con la política de integridad, se obtuvo un porcentaje de 69.9%, lo cual indica que, aunque es un esfuerzo importante, la implementación tuvo una disminución aproximada del 0.57 % con referencia al 70.3% del 2024.

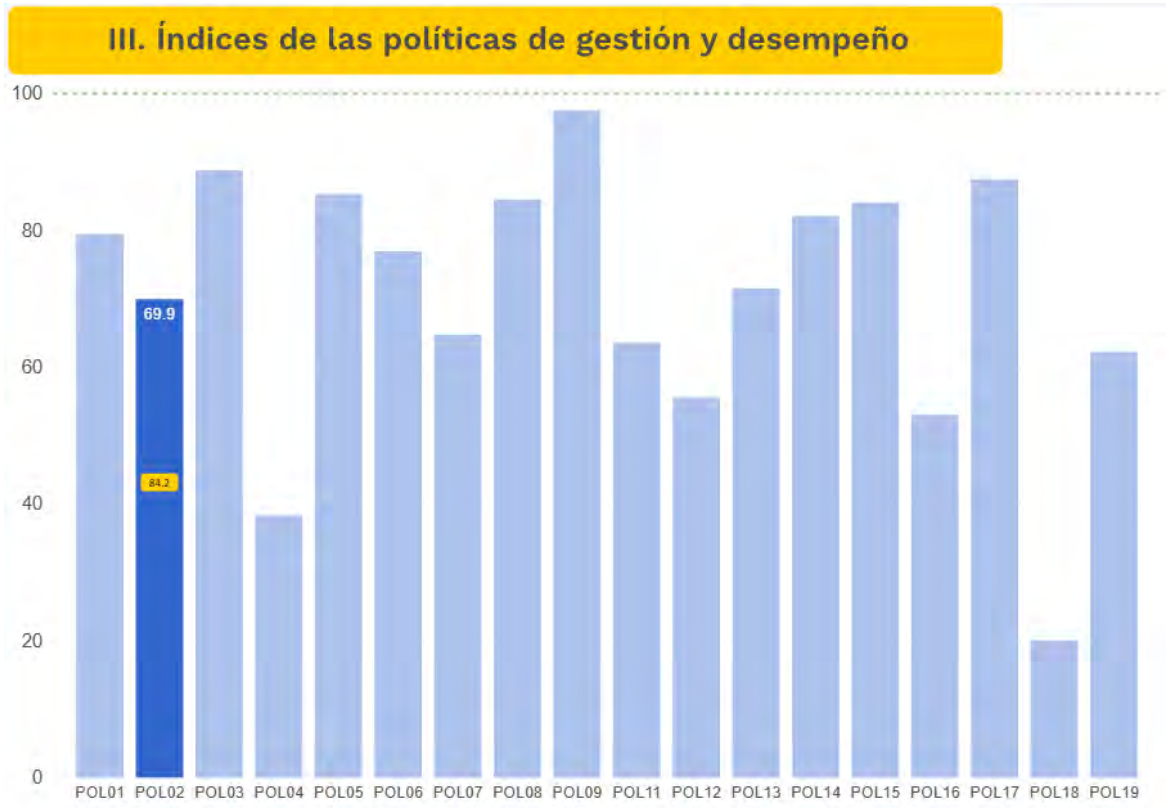


Imagen 14. índice política de Integridad UNGRD, MIPG, POL02.

De la tabla anterior es menester mencionar que se encuentra en la página oficial de MIPG, en los resultados del FURAG desempeño institucional, nación vigencia 2024, en la dimensión de Talento Humano, de la segunda política, en el índice de integridad.

Ahora bien, se deben tener en cuenta las áreas en las que se han encontrado oportunidades de mejora y establecer actividades específicas que den cumplimiento y un avance que mejore los indicadores.

Entonces al revisar en detalle el instrumento utilizado y, con base en los resultados obtenidos, se formularon una serie de actividades en el Plan de Mejoramiento MIPG, con el objetivo de optimizar los procesos y asegurar el cumplimiento efectivo de la política de integridad. Este plan busca elevar el nivel de cumplimiento para la vigencia de 2026.

A continuación, se detallan las actividades a desarrollar durante este período para asegurar el fortalecimiento continuo de la política de integridad y su correcta implementación.

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	NOMBRE RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
1	Talento Humano	Integridad	Actualizar y Socializar del Procedimiento de Gestión de Conflictos de Interés Autodiagnóstico: 66	Procedimiento de Conflicto de Intereses.	William Tamayo	1/12/2024	28/11/2025
2	Talento Humano	Integridad	Identificar y documentar lecciones aprendidas en otras entidades del sector público o privado, que lleven a mejorar la gestión en materia de integridad.	Lecciones aprendidas y publicada en mi unidad virtual y en el plan de trabajo de integridad	María Alejandra González	1/12/2024	28/11/2025
3	Talento Humano	Integridad	Fortalecer los mecanismos y canales para el reporte de situaciones relacionadas con riesgos de integridad pública y valores institucionales en el marco del Código de Integridad FURAG: GTH72, 80, 416 Autodiagnóstico: G15, G23	Módulos funcionales en "Mi Unidad Virtual" específicos para la Gestión de Integridad.	María Alejandra González	1/11/2025	29/05/2026

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	NOMBRE RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
4	Talento Humano	Integridad	Establecer un mecanismo de medición que permita el análisis cuantitativo y cualitativo de las actividades y estrategias que se desarrollan en el marco de la Integridad de la UNGRD. Furag: GTH72,76,404 Autodiagnóstico: G12, G14, G26, G27 y G28	Mecanismo de análisis e Informe Interno para la toma de decisiones	María Alejandra González	1/11/2025	29/05/2026
5	Talento Humano	Integridad	Estructuración de apoyo estratégico Interdisciplinario para la Cultura de Integridad (FURAG: GTH 222, 403, 404) (Aut: G18, G17, G20 y G21)	Informe con Análisis Interdisciplinario y Propuesta de Indicadores de Apropiación	María Alejandra González	1/11/2025	29/05/2026

Tabla 3. Plan de Mejoramiento MIPG 2026, GTH

6.3. Encuesta de percepción del Desempeño Institucional del Departamento Nacional de Estadística DANE

El presente informe incorpora como insumo estratégico los resultados de la *Encuesta de Percepción sobre el Desempeño Institucional* realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística **(DANE)**. Este instrumento permite analizar la percepción de los servidores públicos frente a aspectos relacionados con la gestión institucional, la cultura organizacional, la transparencia y el compromiso ético, constituyéndose en una herramienta clave para identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora en materia de integridad.

Para el desarrollo del presente análisis se consideraron exclusivamente los ítems, que guardan relación directa con la Política de Integridad, tales como aquellos asociados a ética pública, transparencia, prevención de conflictos de interés, confianza institucional y apropiación de valores. Esta delimitación metodológica permite enfocar la revisión en los aspectos que inciden directamente en la consolidación de una cultura de integridad en la UNGRD.

La pregunta C21 evalúa el nivel de acuerdo frente a comportamientos asociados al liderazgo, equidad, ejemplo ético y aplicación de valores institucionales. Los resultados muestran niveles de favorabilidad que oscilan entre el 50,9% y el 63,7%, lo que evidencia una percepción mayoritariamente positiva, aunque con oportunidades claras de fortalecimiento.

C21. Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

Variables	Total	%
Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa.	50	57.8
Asignó tareas en el equipo sin prejuicios por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, u otra razón de discriminación.	55	63.7
Confío en las decisiones que toma.	49	56.7
Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad.	44	50.9
Lideró dando un buen ejemplo.	51	59.1
Me motivó para realizar mejor mi trabajo.	46	53.2
Promovió la aplicación de los valores del Código de integridad en el trabajo cotidiano.	52	60.2
Reconoció cuando hice bien mi trabajo.	46	53.2
Se interesó en mi bienestar personal.	49	56.7
Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones.	49	56.7

Imagen 15.

Respecto a la aplicación de los valores del Código de Integridad en el trabajo cotidiano, se evidencia que el 60.02% de los servidores que respondieron consideran que su jefe inmediato sí aplica los valores en su trabajo cotidiano.

C22. Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

Variables	Total	%
Fomentaron las acciones definidas en la estrategia de integridad pública implementada por la entidad.	37	42.8
Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad.	36	41.6
Promovieron estrategias de innovación en la entidad.	31	35.7
Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad.	28	32.2
Confío en las decisiones que toman	25	28.6

Imagen 16.

A diferencia de la pregunta anterior (jefe inmediato), los resultados frente a los directivos muestran niveles de favorabilidad significativamente más bajos, con porcentajes que oscilan entre 28,6% y 42,8%. Esto evidencia una brecha importante en la percepción del liderazgo estratégico y la conducción institucional.

C23. Durante los últimos doce meses su entidad...: (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

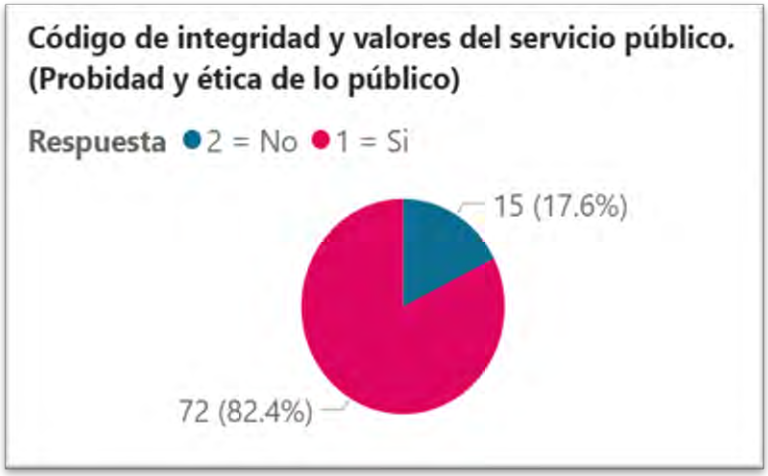
Variables	Total	%
Promovió un ambiente laboral diverso e inclusivo entre sus servidores/as.	57	65.0
Contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades.	59	67.4
Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as.	52	60.3
Elaboró y/o difundió políticas, protocolos y/o rutas para la prevención, protección y atención para todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminaciones y acoso sexual en el ámbito laboral.	53	60.4
Hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos.	53	60.4
Promovió el respecto por las diferencias. (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc).	56	63.9
Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo.	48	55.7
Promovió la equidad entre hombres y mujeres.	50	58.0
Promovió programas de formación y capacitación para todos los y las servidores/as.	62	70.9
Promovió talleres u otras actividades de integración para fomentar los valores del Código de integridad del servicio público Colombiano.	63	72.1

Imagen 17.

En relación con las acciones adelantadas por la entidad durante los últimos doce meses, se evidencian fortalezas importantes en los componentes asociados a formación e integración, particularmente en: promoción de talleres y actividades de integración para fomentar los valores del Código de Integridad (72,1%), programas de formación y capacitación para los/las servidores/as (70,9%), canales formales de comunicación interna (67,4%). Estos resultados reflejan un avance significativo en estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional y la apropiación del Código de Integridad, y dan cabida a las diferentes actividades que se plantean para este plan.

Ahora bien, en lo que respecta a la **Capacitación en Integridad**, se presentan a continuación las principales apreciaciones derivadas de los resultados obtenidos, así como el análisis de las imágenes que ilustran el comportamiento de las respuestas.

F03. Durante los últimos doce meses recibio capacitación en los siguientes temas:



En relación con el ítem **"Código de Integridad y valores del servicio público (Probidad y ética de lo público)"**, el 82,4% de los encuestados manifestó cumplimiento o conocimiento del mismo, evidenciando un nivel alto de apropiación institucional. No obstante, el 17,6% indicó respuesta negativa, lo que señala la necesidad de fortalecer las estrategias de socialización, capacitación y seguimiento, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos y de integridad pública.

Imagen 18.

En relación con el ítem **"Creación de valor público"**, el 56,7% de los encuestados manifestó una percepción positiva frente a este aspecto; sin embargo, un 43,3% indicó lo contrario. Este resultado evidencia una percepción institucional dividida, lo cual representa una oportunidad de mejora en términos de comunicación estratégica, visibilización de resultados e interiorización del propósito misional,

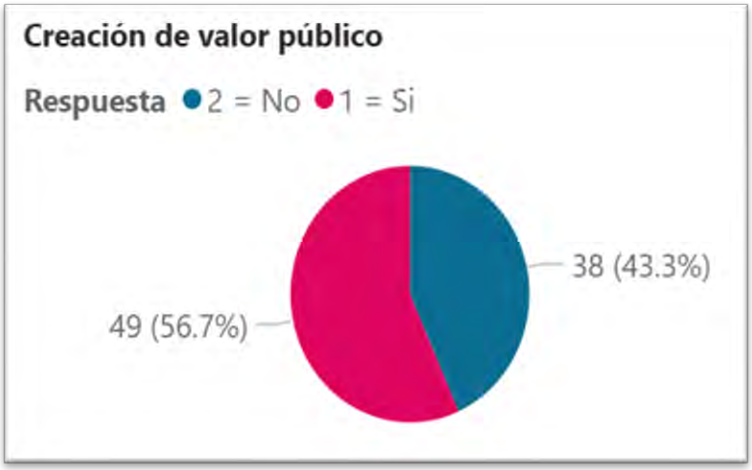


Imagen 19.

Ahora bien, con el ítem **"Identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses"** el 66,1% de los encuestados manifestó una percepción positiva frente a la existencia o aplicación de estos mecanismos; sin embargo, el 33,9% indicó lo contrario. Este resultado evidencia avances institucionales en la materia, aunque también pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la socialización de los procedimientos, el seguimiento a las declaraciones y las estrategias de capacitación, con el fin de consolidar una cultura preventiva en torno a los riesgos de conflicto de intereses.

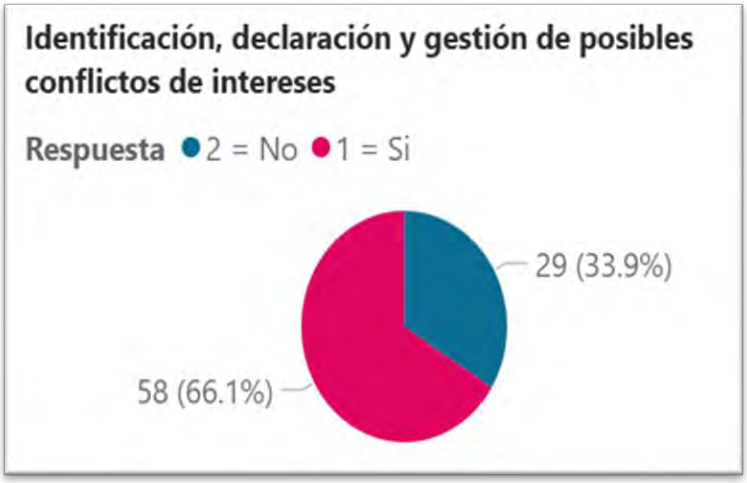
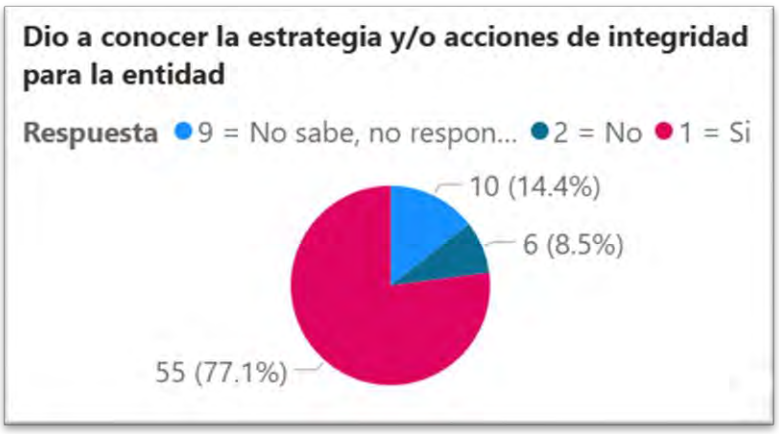


Imagen 20.

F.04. Frente al Códio de Integridad y valores del servicio publico que viene desarrollando la entidad.



En relación con el ítem "Dio a conocer la estrategia y/o acciones de integridad para la entidad", el 77,1% de los encuestados manifestó que sí se realizó dicha socialización. No obstante, un 14,4% indicó no tener conocimiento al respecto y un 8,5% respondió de manera negativa. Si bien el resultado evidencia un nivel alto de divulgación institucional, persiste una oportunidad de mejora en términos de cobertura, claridad y apropiación de la información.

Imagen 21.

Frente al ítem "Capacitó a sus servidores y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses", el 67,2% de los encuestados manifestó que sí se realizaron dichos procesos formativos. Sin embargo, un 15,6% respondió negativamente y un 17,3% indicó no tener conocimiento al respecto. Estos resultados, aunque mayoritariamente positivos, evidencian la necesidad de fortalecer la cobertura, periodicidad y divulgación de las capacitaciones.

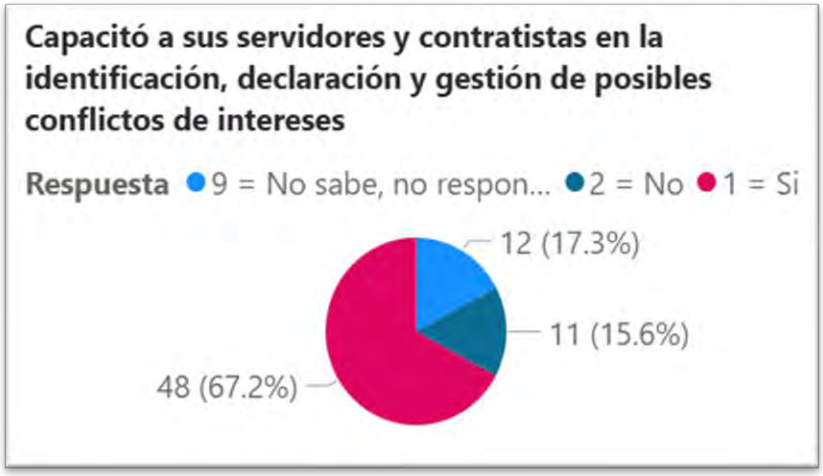


Imagen 22.

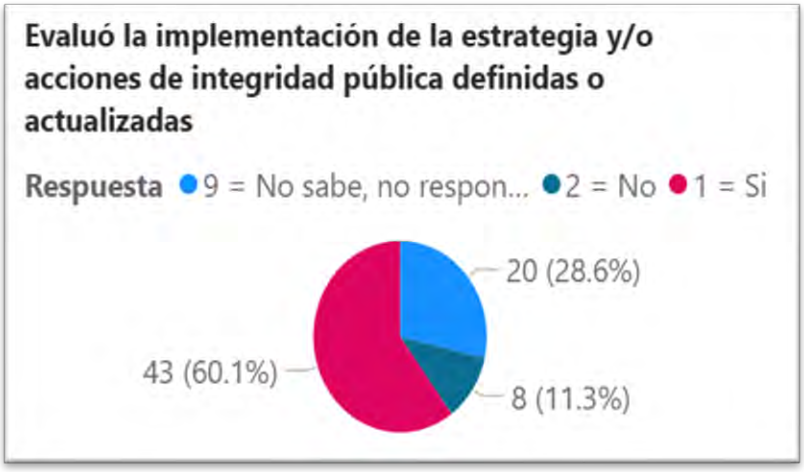


Imagen 23.

"Evaluó la implementación de la estrategia y/o acciones de integridad pública definidas o actualizadas", el 60,1% de los encuestados manifestó que sí se realizó dicho proceso. No obstante, un 28,6% indicó no tener conocimiento al respecto y un 11,3% respondió negativamente. Estos resultados evidencian que, si bien existen acciones de seguimiento, es necesario fortalecer los mecanismos de socialización.

.

"Aplicó el test de integridad para establecer el nivel de apropiación de los valores del Código de Integridad", el 58,5% de los encuestados indicó que sí se implementó este instrumento. Sin embargo, un 17,0% respondió negativamente y un 24,5% manifestó no tener conocimiento al respecto, por lo que es importante fortalecer los mecanismos de comunicación y sensibilización frente a la importancia de la aplicabilidad del Test.

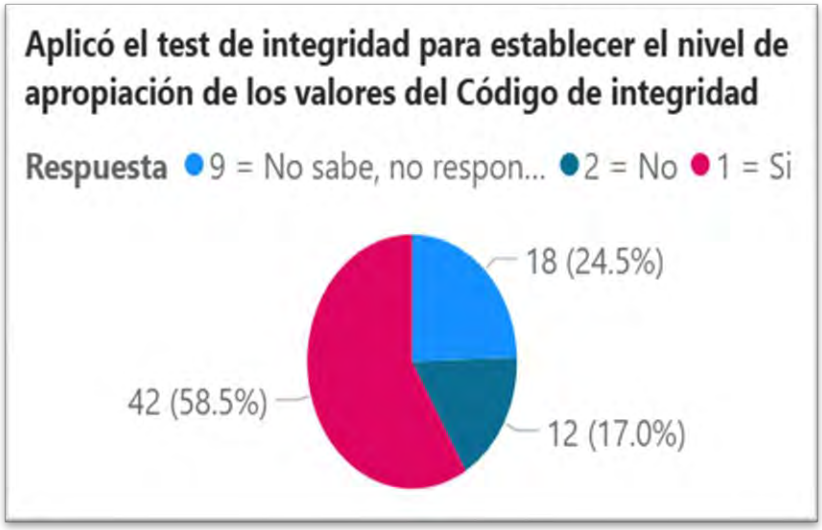


Imagen 24

F06. Durante los últimos doce meses, ¿cuál de las siguientes políticas o programas han contribuido más a mejorar el desempeño de su entidad? (Opción de respuesta única)

Respuesta	Total	%
1 = Racionalización de trámites	3	3.5
2 = Selección de servidores/as públicos por sistema de méritos.	5	5.9
3 = Realización de acciones para la rendición de cuentas al ciudadano.	4	4.7
4 = Gobierno digital.	0	0.0
5 = Modelo Estándar de Control Interno (MECI).	4	4.7
6 = Política de Servicio del Ciudadano.	3	3.5
7 = Programa de gestión documental y archivo.	2	2.3
8 = Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	35	40.1
9 = Integridad en el servicio público.	2	2.3
88 = Ninguna de las anteriores.	9	10.6
99 = No tiene conocimiento.	19	22.4

Imagen 25.

En relación con la pregunta F06, el 40,1% de los encuestados identificó al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como la política que más ha contribuido a mejorar el desempeño institucional, consolidándolo como el principal referente de gestión. No obstante, un 22,4% manifestó no tener conocimiento al respecto y un 10,6% consideró que ninguna de las opciones ha generado impacto, lo cual evidencia una brecha significativa en la apropiación y comprensión de las políticas públicas internas. Asimismo, se observa una baja percepción de incidencia en programas como Integridad en el servicio público y Gobierno digital, lo que sugiere la necesidad de fortalecer su articulación con los resultados institucionales.

En términos generales, el análisis de los resultados evidencia avances importantes en la estructuración, socialización y ejecución de acciones relacionadas con la integridad, la transparencia y la gestión institucional. Se destacan fortalezas en la divulgación del mapa de riesgos de corrupción, en la comunicación del PTEP y en el reconocimiento del MIPG como eje articulador del desempeño institucional. No obstante, persisten brechas significativas en materia de apropiación, evaluación, medición de impacto y percepción de contribución directa al desempeño, especialmente en lo relacionado con la estrategia de integridad y la creación de valor público. Estos hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento, retroalimentación y comunicación estratégica, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en la mejora continua, la gestión preventiva de riesgos y la generación efectiva de valor público.

6.4.Comparativo de Entidades Públicas en Colombia mejor calificadas en Política de Integridad

Para este Plan, se realizó un ejercicio comparativo frente a entidades nacionales con mejores resultados en la Política de Integridad, se hace necesario revisar de manera estratégica aquellos componentes en los que la entidad presenta mayores brechas de percepción y desempeño. Esta comparación evidencia oportunidades concretas de mejora, particularmente en el fortalecimiento del liderazgo directivo, la comunicación institucional, la visibilidad de las acciones de integridad y la articulación entre estrategia y ejecución.

En consecuencia, resulta prioritario focalizar esfuerzos en estos ejes críticos, con el propósito de cerrar brechas identificadas, fortalecer la confianza institucional y mejorar progresivamente el puntaje obtenido en la medición.

ITEMS - ÁNALISIS	Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Departamento Administrativo Nacional de Estadística	UNGRD	Lecciones aprendidas
RECONOCIMIENTO					
Puntaje FURAG – Política Integridad 2024	Alto desempeño reportado en política de Integridad (superior a 90 en vigencias recientes)	Alto desempeño institucional (sector TIC con resultados sobresalientes)	Alto desempeño institucional y cultura de transparencia	La Información pública no evidencia puntaje destacado reciente	Es necesario revisar de manera estratégica aquellos componentes en los que la entidad presenta mayores brechas de percepción y desempeño de Integridad.
Tipo de entidad	Superintendencia (Entidad técnica adscrita)	Ministerio	Departamento Administrativo	Unidad Administrativa Especial	No Aplica
Nivel territorial	Nacional	Nacional	Nacional	Nacional	No Aplica
Número de servidores	Aproximadamente 1.500	Aproximadamente 900	Aproximadamente 1.200	Aproximadamente 1000	No Aplica
Responsable de Integridad	Oficina Asesora de Planeación / Talento Humano	Grupo de Integridad – Talento Humano	Secretaría General / Talento Humano	Secretaría General / Talento Humano	No Aplica
OBSERVACIONES A LOS PLANES DE INTEGRIDAD					
Acto administrativo que adopta la política	Resolución interna adoptando Código de Integridad	Resolución ministerial de adopción	Resolución administrativa	Resolución interna	No Aplica
Código de Integridad adoptado	Sí	Sí	Sí	Sí	No Aplica

ITEMS - ÁNALISIS	Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Departamento Administrativo Nacional de Estadística	UNGRD	Lecciones aprendidas
Comité de Integridad	Sí	Sí	Sí	Sí	Es necesario revisar el alcance que tiene el Comité de Integridad en la UNGRD.
Plan de comunicaciones	Campañas internas periódicas	Estrategia de cultura ética institucional	Divulgación permanente en intranet	Divulgación en intranet y jornadas internas	Se debe actualizar la intranet, "Mi Unidad Virtual" para que tenga mayor alcance.
Capacitación en valores - Destacadas	Jornadas anuales obligatorias	Cursos virtuales y presenciales	Inducción y reinducción anual	Jornadas de sensibilización	La UNGRD, realiza otras actividades como la presentación del código de Integridad en la Inducción y reinducción, sin embargo, es preciso publicar esta información y que la tengan clara todos los servidores, para que se tenga en cuenta en las mediciones.
Gestión de conflictos de interés	Procedimiento formal y declaración periódica	Declaración y seguimiento anual	Mecanismo de declaración de bienes y conflictos	Procedimiento documentado	En la UNGRD se cuenta con la declaración anual por parte de los directivos, la cual debe estar articulada.
INDICADORES					
Seguimiento a compromisos éticos	Sí + monitoreo en MIPG	Sí	Sí	Parcial - Encuesta de Satisfacción	Se deben generar más mecanismos de seguimiento y percepción.
Auditoría interna sobre integridad	Incluida en Plan Anual de Auditoría	Incluida	Incluida	Incluida	No Aplica
LECCIONES APRENDIDAS Y FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO					

ITEMS - ÁNALISIS	Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Departamento Administrativo Nacional de Estadística	UNGRD	Lecciones aprendidas
Articulación integridad + riesgos	Integración con mapa de riesgos de corrupción	Integrado en planeación estratégica	Articulado con gestión del riesgo	En proceso de fortalecimiento	Es preciso fortalecer la sensibilización de la gestión de riesgos de integridad.
Comité activo con seguimiento	Sí – sesiones periódicas	Sí	Sí	Sí	La UNGRD cuenta con el comité institucional de gestión y desempeño que hace las veces del comité de integridad, sin embargo, es importante revisar los alcances y participación en temáticas de integridad.
Integridad + planeación	Sí – incluida en Plan Estratégico	Sí	Sí	Sí	No Aplica
Capacitación obligatoria anual	Sí	Sí	Sí	No	Se deben generar capacitaciones con obligatoriedad frente a las temáticas más estratégicas de integridad.

El análisis comparativo permite identificar que las entidades con mejores resultados en Política de Integridad no solo cuentan con instrumentos normativos adoptados, sino que han logrado consolidar un modelo integral basado en articulación estratégica, seguimiento sistemático, capacitación obligatoria y medición permanente de resultados. En el caso de la UNGRD, si bien existen avances formales importantes, se evidencian oportunidades de mejora en materia de seguimiento, obligatoriedad de la formación y reconocimiento de riesgos de integridad.

Estas acciones, abordadas de manera estratégica, podrían impactar positivamente la percepción institucional y el desempeño en futuras mediciones

6.5 Conclusiones de las herramientas auto diagnósticas:

a. Es necesario fortalecer el conocimiento, apropiación y aplicación de los seis valores institucionales por parte de todos los servidores públicos, funcionarios y contratistas de la entidad, con especial énfasis en quienes ingresan recientemente, a fin de garantizar su adecuada interiorización y práctica en el desarrollo de las funciones institucionales.
b. Se requiere incentivar una mayor participación de las áreas directiva y financiera mediante el diseño e implementación de estrategias específicas que promuevan la apropiación y aplicación del Código de Integridad en dichas áreas, teniendo en cuenta que concentran actividades con mayor exposición al riesgo de conflictos de interés por parte de sus servidores.
c. Los valores que requieren mayor fortalecimiento en la vigencia 2026 son la **vocación de servicio** seguido del **compromiso** y la **justicia.**
d. Las actividades del Código de Integridad resaltan la importancia de avanzar en la digitalización y estandarización de los trámites, así como en la mejora de los tiempos de respuesta y el acceso a la información, como acciones clave para fortalecer la transparencia, la eficiencia y la cultura de integridad en la entidad.
e. Los valores con mayor apropiación son el **respeto** y la **honestidad**.
f. Las estrategias que se han usado para la apropiación del Código de Integridad, si bien han sido interesantes y acogidas, existen oportunidades de mejora para su idoneidad y apropiación.
g. La estrategia de capacitación fue mayormente referida por las y los participantes como efectiva.
h. Las campañas visuales aportan positivamente en la divulgación de las temáticas del Código de Integridad.
i. Existe la necesidad de fortalecer la socialización de los mecanismos de acompañamiento ético, así como promover una cultura organizacional que incentive la consulta preventiva y oportuna, frente a los posibles conflictos de intereses.
j. Se evidencia la necesidad de diseñar, implementar y mantener, durante toda la vigencia del proceso, mecanismos sistemáticos de seguimiento y evaluación de las distintas actividades, que permitan generar retroalimentación oportuna e identificar oportunidades de mejora.
k. Resulta fundamental informar de manera general sobre las actividades desarrolladas y sus resultados, con el fin de mantener a todos los servidores debidamente informados y fomentar una mayor participación y compromiso con el código de integridad.

6.6 Ejes Temáticos:

Para la vigencia de 2026, se desarrollarán diversas actividades alineadas con los ejes temáticos establecidos por la entidad a partir de los resultados obtenidos en la herramienta de evaluación del código de integridad, con el propósito de mantener y fortalecer tanto la política de integridad como el componente de conflicto de intereses.

Estas acciones estarán enfocadas en mejorar los procesos, fortalecer la cultura organizacional en cuanto a ética y transparencia, y garantizar que los mecanismos de prevención y gestión de conflictos de intereses sean efectivos y estén debidamente implementados.

El objetivo es asegurar que tanto los servidores como los grupos de interés sigan comprometidos con los principios de integridad y ética, y que la entidad continúe avanzando en el cumplimiento de los estándares de integridad.

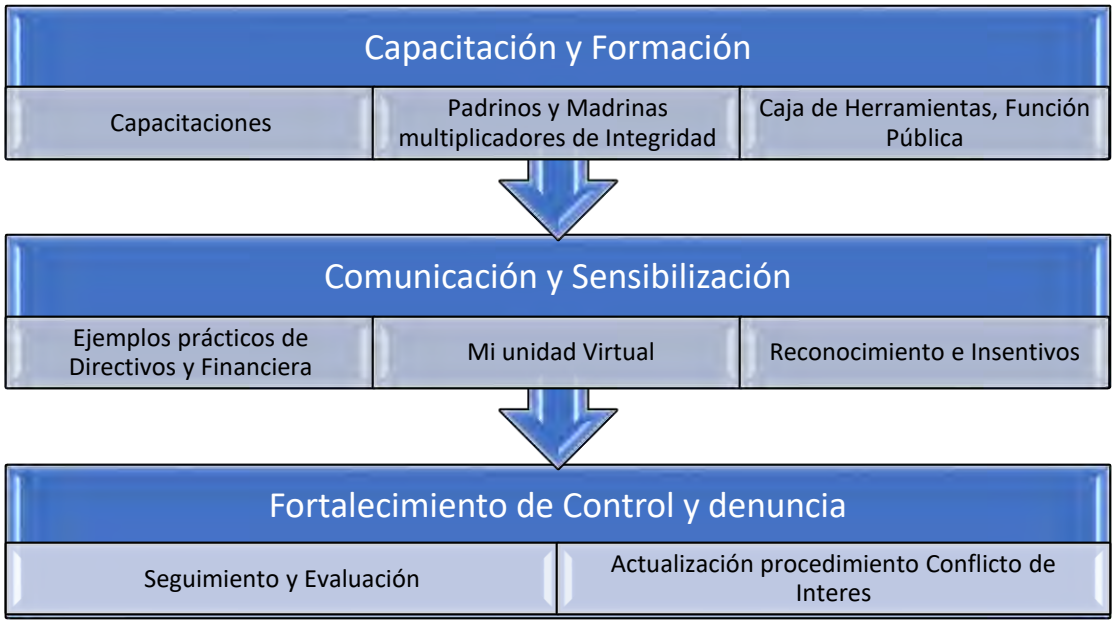


Imagen 26. Ejes Temáticos, Código de Integridad, UNGRD.

Eje 1. Capacitación y Formación: Este eje le apunta específicamente al diseño e implementación de actividades lúdico-pedagógicas y espacios participativos e interactivos respondiendo a los objetivos específicos 1 y 2 de este plan, se enmarcan además a partir de las recomendaciones recibidas por parte de los servidores participantes en la herramienta de autodiagnóstico.

Algunas de las actividades que se realizarán para este eje serán: Capacitación de enfoque práctico, casos reales de las temáticas del código de integridad, talleres focalizados a áreas financieras y directivas y Formación de líderes multiplicadores de integridad.

Eje 2. Comunicación y Sensibilización: En este eje se reconoce la importancia de la comunicación y la sensibilización, en concordancia con los objetivos 2 y 3, orientados a fortalecer el conocimiento de los servidores para lograr una apropiación efectiva del Código de Integridad, promoviendo el conocimiento de la política y su aplicación permanente en el desarrollo de las funciones diarias.

Algunas de las actividades que se realizarán para este eje serán: Campaña anual visual “Vivimos la Integridad”, divulgación bimensual de los valores institucionales y semana de la Integridad de la UNGRD, donde se centrarán los esfuerzos en recordar y sensibilizar a toda la entidad frente a los valores institucionales.

Eje 3. Fortalecimiento de Control y Denuncia: En este eje se tiene en cuenta la importancia de fortalecer los procesos internos de la UNGRD que le apunten a una cultura de integridad, además generar un autodiagnóstico
amplio que tenga en cuenta las oportunidades de mejora encontradas en todas las actividades realizadas durante la vigencia. También es preciso determinar guías para el efectivo control y denuncia de conflicto de intereses en la entidad, lo que fomenta una cultura de integridad respaldada y efectiva.

Algunas de las actividades que se realizarán en este eje serán: Guía práctica de conflictos de intereses, socialización de los mecanismos de acompañamiento ético y denuncia, y la encuesta de percepción anual del código de integridad.

6.7 Conflicto de Intereses:

Actualmente la Unidad Nacional para la gestión del Riesgo cuenta con el procedimiento Declaración de Conflicto de Intereses PR-1601-GTH-16 el cual tiene como objetivo Identificar y gestionar los potenciales conflictos de intereses reportados por los servidores de la entidad o por cualquier ciudadano mediante los canales establecidos por parte de la (UNGRD).

Para la vigencia 2026, el Grupo de Talento Humano gestionará una serie de actividades enfocadas en la identificación, prevención y manejo de los conflictos de intereses dentro de la entidad. Estas iniciativas estarán orientadas a sensibilizar, educar y proporcionar herramientas prácticas a todos los servidores, con el fin de fortalecer la cultura organizacional y garantizar la transparencia, imparcialidad y ética en todos los niveles de la UNGRD.

El objetivo es asegurar que todos los servidores comprendan la importancia de gestionar adecuadamente los conflictos de intereses para evitar situaciones que puedan afectar la toma de decisiones, la confianza interna y la imagen de la entidad.

7. RESPONSABILIDADES, RECURSOS

7.1 Responsabilidades:

El éxito en la implementación y ejecución del **Plan del Código de Integridad** depende de la colaboración de todos los niveles de la organización; a continuación, se detallan las principales responsabilidades asignadas:

Alta Dirección:

- Liderar y dar ejemplo en la aplicación de los principios éticos establecidos en la UNGRD.
- Asignar recursos y apoyo para la implementación efectiva del plan.

Coordinador (a) GTH:

- Supervisar la ejecución del plan, asegurando que las actividades se lleven a cabo

según lo establecido.
- Gestionar y dar respuesta a los reportes o denuncias recibidas a través de los canales de integridad.

Gestor de Integridad GTH:

- Generar estrategias para la adopción y reconocimiento del código de integridad.
- Promover la comunicación y socialización del Código de Integridad entre los servidores.
- Implementar mecanismos de seguimiento y control para verificar el cumplimiento de los compromisos éticos.
- Desarrollar actividades lúdicas que permitan el aprendizaje continuo de los valores de la UNGRD.

Padrinos y madrinas de integridad

- Participar de manera activa en las fases que contempla la divulgación e implementación del código de integridad en la Unidad, conforme a los lineamientos del grupo de Talento Humano.
- Proponer en las dependencias y/o grupos a los que pertenecen acciones que lleven a identificar como se vive el código de integridad.
- Promover la participación del equipo en las diferentes actividades programadas por Talento Humano, que lleven a implementar el código de integridad.
- Realizar ejercicios participativos que constaten la apropiación de los valores por parte de los miembros del equipo.
- Compartir y divulgar experiencias o buenas prácticas que se están generando en cada dependencia de cómo se identifica y viven los valores en la dependencia.

Servidores Públicos:

- Adoptar y aplicar los principios del Código de Integridad en todas las actividades laborales.
- Participar activamente en las capacitaciones y actividades relacionadas con el código de integridad.
- Reportar cualquier conducta que infrinja los principios establecidos en el Código de Integridad.

7.2 Recursos:

Para asegurar la correcta ejecución del Plan del Código de Integridad, se requiere de los siguientes recursos:

- ✓ Recursos Financieros: Asignación presupuestal para actividades de capacitación, eventos de sensibilización, desarrollo de materiales interactivo.

- ✓ Tecnología y Herramientas: Canales de Denuncia Virtuales, plataformas digitales que permitan la denuncia anónima y segura de comportamientos que infrinjan el Código de Integridad.

- ✓ Documentación y Materiales: Materiales de Capacitación y Sensibilización: Folletos, presentaciones, videos y otros recursos lúdicos que faciliten la comprensión y la aplicación de las políticas éticas.

La implementación exitosa del Plan del Código de Integridad dependerá de la correcta asignación y utilización de estos recursos, así como del compromiso de cada miembro de la organización para seguir los principios éticos establecidos, la colaboración de todos es esencial para crear un ambiente laboral transparente, justo y respetuoso.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

EJES	ITEM	TEMÁTICAS
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	1	Cartografía de Valores Institucionales para Inducción
	2	Ciclo de actividades relámpago “Integridad en la práctica"
	3	Formación de líderes multiplicadores de integridad: Encuentro de Padrinos y Madrinas de Integridad
	4	Charla de dilemas éticos (capacitación interna, apoyo OAJ) Focalizar áreas financieras y directivas.
	5	Definición de los riesgos de integridad y su impacto en la entidad pública. (capacitación interna, apoyo OAJ)
	6	Charla Programa de transparencia y ética pública. (Capacitación Externa)
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	7	Contratación transparente y prevención de conflictos de interés. (capacitación interna, apoyo OAJ - GGC)
	8	Taller práctico de Integridad Pública y Gestión de Riesgos (Capacitación externa, Compensar)
	9	Canales de denuncia riesgos de integridad. Capacitación Interna (Apoyo GRC - OCI - GCD -OAPI)
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	10	Cápsulas, entrevistas cómo se viven los valores del Compromiso, Justicia y Vocación de Servicio.

EJES	ITEM	TEMÁTICAS
	11	Campaña anual visual “Vivimos la Integridad”: Política de Integridad.
	12	Divulgación bimensual por correo de los valores.
	13	Historias de integridad UNGRD en mi Unidad Virtual: Podcast sobre cómo se vive la integridad en la UNGRD.
	14	Personaje de Integridad; Campaña de realización
	15	Personaje de Integridad; Votaciones, la UNGRD elige al personaje de integridad.
	16	Semana de la Integridad UNGRD (Charla de casos reales)
	17	Boletín semestral de Integridad
	18	Promover la realización del curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
FORTALECIMIENTO DE CONTROL Y DENUNCIA	19	Actualización procedimiento de conflicto de intereses.
	20	Guía práctica de conflictos de intereses
	21	Socialización del procedimiento de Conflicto de Intereses
	22	Socialización de los mecanismos de acompañamiento ético y denuncia.
	23	Encuesta de percepción anual del código de integridad
	24	Informe Encuesta

Tabla 4. Cronograma Código de Integridad 2026.

Es preciso aclarar que en el cronograma se identifican algunas actividades resaltadas en color amarillo. Estas se destacan debido a que corresponden al PTEP y se encuentran alineadas con el presente Plan, en la medida en que aportan al desarrollo de las diferentes estrategias y temáticas que se pretende abordar durante la vigencia. De esta manera, se promueve una integración con los esfuerzos institucionales orientados al fortalecimiento de la cultura de integridad en la entidad.

9. INDICADORES

Para la vigencia 2026, se implementarán dos indicadores clave dentro del Plan del Código de Integridad: el indicador de satisfacción y el indicador de cumplimiento.

El objetivo de estos indicadores es asegurar una gestión efectiva y continua del Código de Integridad, garantizando tanto la percepción positiva de los servidores respecto a la cultura ética de la entidad, como el cumplimiento de las actividades y metas establecidas en el plan.

Indicador de Satisfacción: Este indicador mide la percepción de los servidores sobre la efectividad del plan de Código de

Integridad. Se obtiene a través de encuestas de satisfacción de las actividades implementadas.

Fórmula de cálculo:
(Número de encuestas con satisfacción sobre el 85%/ Total De Encuestas Realizadas X 100)
(Porcentaje obtenido en la Implementación formulario de seguimiento y evaluación de actividades.)
Ponderado resultado de encuestas de satisfacción más porcentaje formulario de seguimiento y evaluación dividido en dos.

Indicador de cumplimiento: Este indicador mide el grado de ejecución de las actividades propuestas en el Plan del Código de Integridad. se estima un cumplimiento del 90% al final de la vigencia.
Fórmula de cálculo:
(Número de actividades propuestas en el período / Número de actividades desarrolladas en el periodo X 100)

10. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Emisión Inicial	31/01/2024
02	Actualización del Plan del Código de Integridad 2025: Se incluyeron definiciones clave, normativa vigente y ajustes en la introducción. Se creó la gráfica de los ejes temáticos y se modificó el desarrollo del plan para mejorar su enfoque. Se incorporó un indicador de satisfacción y se ajustó el indicador de cumplimiento. Además, se incorporó un apartado específico sobre conflictos de intereses.	31/01/2025
03	Actualización del Plan del Código de Integridad 2026: Se incluyeron definiciones clave, normativa vigente y ajustes en la introducción. Se cambio la gráfica de los ejes temáticos y se modificó el desarrollo del plan para mejorar su enfoque. Se incorporó un indicador de satisfacción y se ajustó el indicador de cumplimiento. Además, se amplió el apartado específico sobre conflictos de intereses.	30/01/2026
04	Se incorporó el análisis de la Encuesta de Percepción del Desempeño Institucional del DANE 2020, junto con un comparativo de entidades públicas mejor calificadas en la Política de Integridad. Con base en ello, se ajustaron las conclusiones y se integró el PTEP, alineando sus capacitaciones con los objetivos estratégicos del Plan.	24/03/2026

ELABORO	REVISO	APROBO
Nombre: María Alejandra González Cárdenas	**Nombre:** Ingrid Vanessa Suarez Quiceno	**Nombre:** Yanizza Lozano
Cargo: Contratista GTH	**Cargo:** Contratista GTH	**Cargo:** Coordinadora GTH