



UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión
del Riesgo de Desastres



Seguimiento a la Implementación de la Política de Integridad vigencia 2025

Contenido

1. Introducción.....	2
2. Objetivo.....	2
3. Alcance.....	2
4. Criterio Normativo.....	2
5. Resultado del Seguimiento.....	3
5.1 Aplicación del Código de Integridad.....	3
5.2 Declaración de Bienes y Rentas y Conflictos de Interés.....	3
5.3 Identificación y manejo de conflictos de intereses.....	4
5.4 Mapa de Riesgos de Corrupción — Tercer Cuatrimestre 2025.....	4
5.5 Comité de Convivencia Laboral (CCL) 2025.....	5
5.6 Comisión de Personal 2025.....	5
6. Recomendaciones.....	5
7. Conclusiones.....	6
8. Riesgos identificados.....	7

1. Introducción.

En cumplimiento del Rol de Evaluación y Seguimiento, la Oficina de Control Interno realizó un seguimiento a la implementación de la Política de Integridad, vigencia 2025, a través de los informes de ley de seguimiento al SCI - componentes del MECI segundo semestre de 2025, del mapa de riesgos de corrupción del tercer cuatrimestre de 2025, del seguimiento al cumplimiento de la Ley de transparencia, Ley 1712 y de los informes del comité de convivencia Laboral (CCL) y de la Comisión de Personal vigencia 2025.

El presente informe resume los resultados de las evaluaciones citadas, formula recomendaciones, acciones de mejora orientadas a fortalecer la cultura de integridad institucional, identifica riesgos que contribuye a la mejora continua y a la toma de decisiones.

2. Objetivo.

Evaluar el grado de implementación y efectividad de la Política de Integridad en la UNGRD durante la vigencia 2025, mediante la verificación del cumplimiento normativo, la revisión de los mecanismos institucionales del SCI dispuestos para su aplicación y la identificación de fortalezas, debilidades y riesgos asociados, con el fin de aportar información relevante que contribuya a la toma de decisiones.

3. Alcance.

El presente informe comprende la revisión y evaluación de:

- ✓ El informe de seguimiento al SCI – componentes del MECI del segundo semestre de 2025, en lo relativo al Código de Integridad y a la Gestión de Conflictos de Interés (Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011).
- ✓ El informe del Mapa de Riesgos de Corrupción del tercer cuatrimestre de 2025.
- ✓ El informe de seguimiento al cumplimiento de la Ley de Transparencia (Ley 1712 de 2014).
- ✓ Los informes del Comité de Convivencia Laboral (CCL) y de la Comisión de Personal de la vigencia 2025, en lo relacionado con su aporte a la cultura de integridad institucional.

El periodo evaluado corresponde a la vigencia 2025.

4. Criterio Normativo.

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991 (art. 209 – función administrativa).
- ✓ Ley 87 de 1993 – Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades del Estado.

- ✓ Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción, artículo 9, Gestión de Conflictos de Interés y el artículo 73, metodología del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- ✓ Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
- ✓ Ley 2016 de 2020 – Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 – Reglamentario del Sector Función Pública.
- ✓ Decreto 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que incorpora el MECI en su dimensión de Control Interno.
- ✓ Guía para la Gestión del Riesgo de Corrupción - Secretaría de Transparencia, Presidencia de la República.
- ✓ Procedimiento de gestión de conflictos de interés y formato FR-1601-GTH-179 para la Declaración de Situaciones de Conflicto de Intereses de la UNGRD.

5. Resultado del Seguimiento.

5.1 Aplicación del Código de Integridad

La Entidad cuenta con un Buzón de Integridad Institucional, administrado por la Gestión del Talento Humano (GTH), dispuesto como canal interno para la recepción de denuncias y situaciones asociadas al Código de Integridad, publicado y socializado en la intranet institucional.

Durante la vigencia 2025 no se registraron reportes a través de este canal, y tampoco se recibió información por parte del CIGD, del Oficial de Transparencia, ni de Atención al Ciudadano, lo que limita un análisis integral sobre su efectividad, nivel de apropiación e impacto en los mapas de riesgo y otros ámbitos organizacionales.

Se desarrollan actividades permanentes de socialización de los valores institucionales a través de los diferentes canales de comunicación interna, se incluye el Código de Integridad en las Jornadas de Inducción Institucional, se conmemoró el Día de la Integridad UNGRD y se realizaron capacitaciones en identificación y manejo de conflictos de interés, ética de lo público y lucha contra la corrupción, actividades orientadas a fortalecer la apropiación de los valores institucionales y prevenir conductas contrarias a la integridad pública.

5.2 Declaración de Bienes y Rentas y Conflictos de Interés

Se realiza seguimiento al cumplimiento de la obligación de presentar y actualizar la Declaración de Bienes y Rentas y Conflictos de Interés, con el objetivo de garantizar que los servidores cumplan antes del 31 de mayo de cada vigencia.

- ✓ **Hallazgo:** se identificó el incumplimiento en la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas por parte de ocho (8) funcionarios. Los casos fueron trasladados a la instancia competente para el respectivo trámite disciplinario, conforme al procedimiento institucional.

Adicionalmente, se aplicó la encuesta anual de percepción del Código de Integridad, con el fin de medir el nivel de conocimiento, apropiación y cultura ética institucional; sus resultados sirven como insumo para la formulación de acciones de mejora en la siguiente vigencia.

5.3 Identificación y manejo de conflictos de intereses

Desde la vigencia 2025, la Entidad cuenta con un procedimiento formal para la gestión de conflictos de interés, que establece los lineamientos para su identificación, declaración, análisis y trámite correspondiente, soportado en el formato FR-1601-GTH-179 “Declaración de Situaciones de Conflicto de Intereses”, mediante el cual los servidores públicos pueden informar oportunamente cualquier situación que pueda comprometer su imparcialidad.

Para el trámite de recusaciones y demás manifestaciones relacionadas, la Entidad dispone del canal institucional contactenos@gestiondelriesgo.gov.co.

Como estrategia preventiva, durante la vigencia 2025 se desarrollaron jornadas de capacitación orientadas a la sensibilización y fortalecimiento del conocimiento en materia de conflicto de intereses.

5.4 Mapa de Riesgos de Corrupción — Tercer Cuatrimestre 2025

Con corte al tercer cuatrimestre de 2025, se evaluó el 100% de los controles asociados a los riesgos de corrupción identificados en el Mapa de Riesgos y Oportunidades de la UNGRD. Se identificaron once (11) riesgos de corrupción, para los cuales se encuentran definidos catorce (14) controles:

Indicador de evaluación de controles	Controles	% del total
Con evidencia completa de implementación	11	79%
Sin evidencia de implementación	3	21%
Total de controles definidos (11 riesgos de corrupción identificados)	14	100%

Diez (10) dependencias alcanzaron un cumplimiento del 100% en la implementación de sus controles; una (1) dependencia no aportó evidencias que permitieran verificar su implementación.

Este resultado refleja, en términos generales, una gestión adecuada y comprometida con la mitigación de los riesgos de corrupción, con un nivel apropiado de cumplimiento y soporte documental en la ejecución de los controles evaluados, contribuyendo al fortalecimiento del SCI.

5.5 Comité de Convivencia Laboral (CCL) 2025.

Se evaluó:

- ✓ Conformación del CCL.
- ✓ Reuniones del CCL.
 - Guía de Operación del Comité de Convivencia Laboral de La UNGRD.
 - Reuniones ordinarias del comité de convivencia laboral.
 - No se realizaron reuniones extraordinarias en la vigencia 2025
- ✓ Capacitaciones.
- ✓ Competencias blandas de los miembros del CCL y funciones del CCL.
- ✓ Casos tratados, socialización y sensibilización.
- ✓ Indicadores y estadísticas.
- ✓ Casos cerrados vs Casos presentados.

5.6 Comisión de Personal 2025.

se evaluó:

- ✓ Su conformación y representantes designados.
- ✓ La gestión comisión de personal 2025.
- ✓ Sus funciones Participativas en ejes temáticos; Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, Territorio, Vida y Ambiente, Mujeres, Inclusión y Diversidad, Transformación digital y cibercultura, Probidad, Ética e Identidad de lo Público, Habilidades y Competencias.
- ✓ Las necesidades de formación; programa de bilingüismo y capacitaciones sobre habilidades y actitudes.
- ✓ El ejercicio de sus funciones como instancia en reclamaciones y funciones de vigilancia.

6. Recomendaciones.

- ✓ Evaluar la viabilidad de fortalecer el Buzón de Integridad como una línea institucional articulada entre las líneas de defensa, e implementar mecanismos que permitan medir su nivel de confianza, utilización e incidencia en la gestión del riesgo de corrupción y en la mejora continua del SCI.
- ✓ Reforzar la comunicación interna respecto al alcance, propósito y garantías de confidencialidad del Buzón de Integridad, con el fin de incrementar su utilización por parte de los servidores y grupos de interés.

- ✓ Establecer, si no existen, indicadores de seguimiento trimestral sobre el nivel de confianza, utilización e incidencia del Buzón de Integridad.
- ✓ Hacer seguimiento al cumplimiento oportuno de la Declaración de Bienes y Rentas y Conflictos de Interés, previo al vencimiento del plazo del 31 de mayo, para reducir el número de incumplimientos. Fortalecer los mecanismos de recordatorio de este plazo.
- ✓ Realizar revisiones periódicas de los riesgos de integridad identificados por la primera línea de defensa y la segunda línea de defensa (OAPI-SIPLAG), analizando su impacto sobre los controles existentes.
- ✓ Fortalecer la articulación, el seguimiento y la efectividad estratégica de los controles implementados y asociados a los riesgos de corrupción.
- ✓ Utilizar los resultados de la encuesta de percepción del Código de Integridad como insumo formal para la formulación del plan de acciones de mejora de la siguiente vigencia.
- ✓ Establecer gestiones preventivas, continuar con la transparencia en las actuaciones y ampliar la gama de capacitaciones del CCL y de la Comisión de Personal. Si es necesario, fortalecer o actualizar los indicadores de gestión.

7. Conclusiones.

- ✓ La entidad dispone de instrumentos de ley para la implementación de la Política de Integridad (Buzón de Integridad, procedimiento y formato de declaración de conflictos de interés, Mapa de Riesgos y Oportunidades, encuesta de percepción), esto demuestra un progreso estructural en el tema.
- ✓ Durante la vigencia 2025 no se registraron reportes a través del Buzón de Integridad, y tampoco se recibió información por parte del CIGD, del Oficial de Transparencia, ni de Atención al Ciudadano, lo que limita un análisis integral sobre su efectividad, nivel de apropiación e impacto en los mapas de riesgo y otros ámbitos organizacionales.
- ✓ El nivel de cumplimiento de los controles asociados a corrupción identificados en el Mapa de Riesgos y Oportunidades de la UNGRD, 79% con evidencia completa, refleja una gestión adecuada, aunque se debe mejorar.
- ✓ El incumplimiento en la Declaración de Bienes y Rentas por parte de ocho (8) funcionarios fue gestionado conforme al procedimiento institucional, trasladando los casos a la instancia disciplinaria competente.
- ✓ La entidad cuenta con un procedimiento formal para la gestión de conflictos de interés, que establece los lineamientos para su identificación, declaración, análisis y trámite correspondiente y un formato, mediante el cual los servidores públicos pueden informar oportunamente

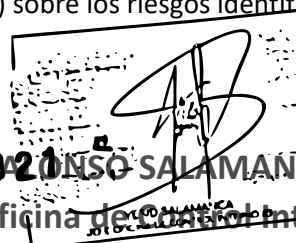
cualquier situación que pueda comprometer su imparcialidad, lo anterior, constituye una buena práctica que debe mantenerse y fortalecerse.

- ✓ Los informes del CCL y de la Comisión de Personal reflejan una gestión activa en materia de cultura organizacional, que está articulado con la Política de Integridad, sin embargo, desde el rol de Enfoque hacia la Prevención de la OCI, es indispensable, en las labores y funciones del Comité y de la Comisión, gestionar medidas de prevención.

8. Riesgos identificados

De acuerdo al seguimiento realizado, se identifican los siguientes riesgos que deben controlarse y tratarse:

- ✓ La ausencia total de reportes en el Buzón de Integridad durante 2025, junto con la falta de retroalimentación del CIGD, el Oficial de Transparencia y Atención al Ciudadano, impide establecer si el canal es efectivo o simplemente no se usa ni se conoce. Se evidencia un riesgo de subutilización de este canal.
- ✓ El incumplimiento reiterado de incumplimientos en Declaración de Bienes y Rentas evidencia que los mecanismos actuales de recordatorio y seguimiento no son suficientes para asegurar el cumplimiento oportuno antes de la fecha perentoria.
- ✓ La efectividad estratégica del Sistema de Control Interno se puede ver afectado por la falta de revisiones periódicas conjuntas entre la primera línea de defensa y la OAPI-SIPLAG (segunda línea) sobre los riesgos identificados.


YESENIA SALAS SALAMANCA ZULUAGA
Jefe Oficina de Control Interno (E)

Elaborado por: Juan Gutiérrez – Contratista Líder Estratégico - OCI

