
	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 1 de 23

1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO	1
2.	INTRODUCCIÓN	2
3.	DEFINICIONES	3
4.	REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS.....	3
5.	OBJETIVOS.....	3
5.1.	General.....	3
5.2.	Específicos	3
6.	ALCANCE	4
7.	DESARROLLO	4
7.1.	Resultados Instrumento de Medición Interno para Evaluar la Apropiación de Valores - Código de Integridad.....	4
7.2.	Análisis Resultados Instrumento de Medición Interno para Evaluar la Apropiación de Valores - Código de Integridad.....	14
8.	RESPONSABILIDADES, RECURSOS.....	19
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	21
10.	INDICADORES	22
10.1.	Indicador de Satisfacción.....	22
10.2.	Indicador de cumplimiento.....	23
11.	CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO	23

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 2 de 23

2. 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.

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

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.


La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) diseña el plan del código de integridad vigencia 2025, 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 colaboradores 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 colaboradores 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 Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (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.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, y con el fin de dar cumplimiento a lo contemplado dentro de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el presente documento dará a conocer el Plan del Código de Integridad para la vigencia 2025.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 3 de 23

3. 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.

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

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

UNGRD: Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres

4. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

- **Ley 2016 de 2020** “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones” Aplica en su totalidad.
- **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”. Aplica en su totalidad.
- **Resolución 0874 del 11 de octubre de 2021**, “Por medio de la cual se modifica el artículo segundo de la Resolución 0634 del 07 de junio de 2018. se modifica la Resolución No. 634 de 2018. Mediante el cual se adopta el código de integridad de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y se definen directrices para su implementación”.
- **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”


5. OBJETIVOS

5.1. General

- Generar e implementar estrategias que promuevan los valores del Código de Integridad, para fomentar una cultura de buenas prácticas en los colaboradores de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD), adicionalmente implementar actividades y acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses.

5.2. Específicos

- Desarrollar actividades que le permitan a los colaboradores de la entidad, reconocer e implementar los seis (6) valores del código en su vida cotidiana.
- Promover actividades que generen sentido de pertenecía organizacional a través de los seis (6) valores del código de integridad adoptados por la UNGRD.
- Orientar de manera lúdica, pedagógica, reflexiva y con enfoque preventivo, las acciones de los colaboradores, brindando pautas concretas de cómo debe ser el comportamiento en el ejercicio de la labor diaria.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 4 de 23

- Identificar las buenas prácticas de los colaboradores, a través de los seis (6) valores del Código de Integridad.

6. ALCANCE

El plan del código de integridad 2024 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.

7. DESARROLLO

La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) ha diseñado el presente Plan del Código de Integridad, correspondiente a la vigencia 2025, en consecuencia, con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). 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. La formulación de este plan tiene como objetivo seguir avanzando en la consolidación de una cultura organizacional ética y comprometida con la integridad pública dentro de la UNGRD.

El plan del código de integridad está conformado por 5 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 Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo (UNGRD).


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

En el mes de noviembre, la **Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD)** aplicó el **Instrumento de Medición Interno para Evaluar la Apropiación de Valores - Código de Integridad** a todos los colaboradores de la entidad. Este 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.

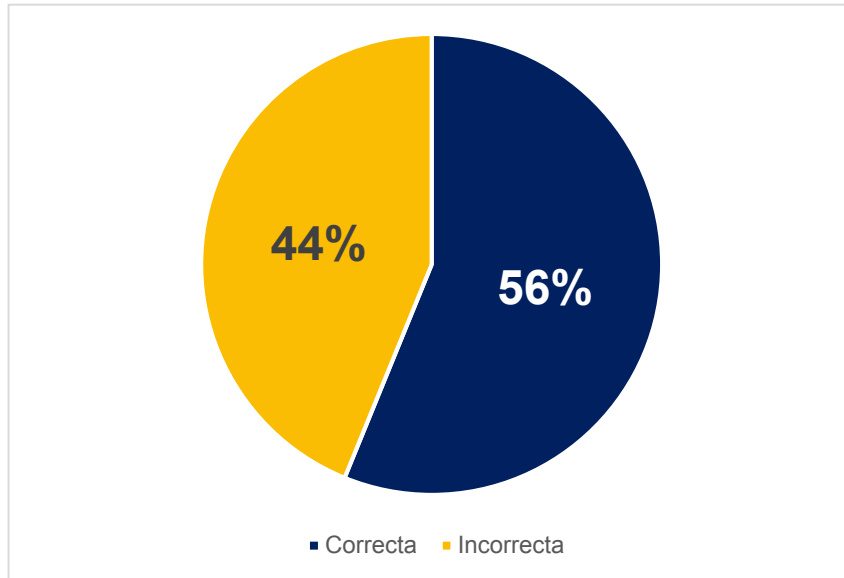
La participación en el **Instrumento de Medición Interno para Evaluar la Apropiación de Valores - Código de Integridad** fue de un total de **135 colaboradores**, de los cuales **33 son funcionarios** y **102 son contratistas**.

Durante la evaluación, los colaboradores abordaron una serie de **casos prácticos** diseñados para reflexionar sobre la aplicación de los **valores fundamentales** 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:

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 5 de 23

1. Conocimiento de los Valores de la UNGRD



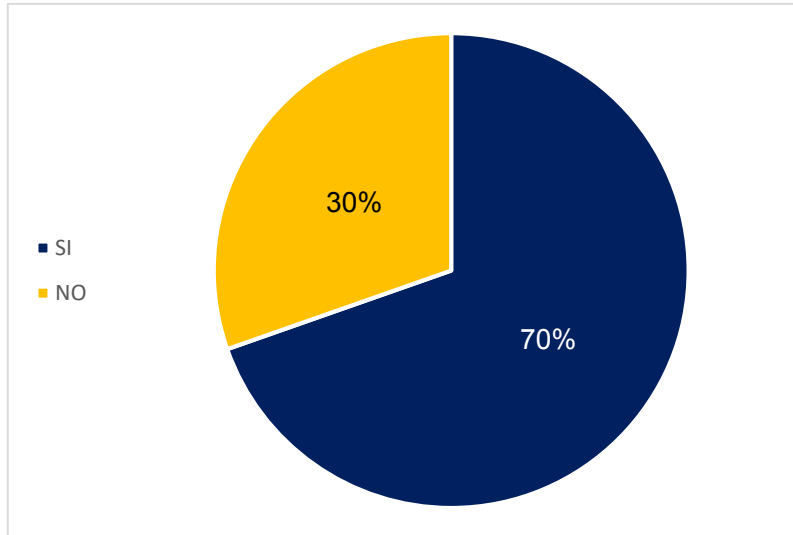
La gráfica anterior muestra que el 56% de los colaboradores encuestados conocen los valores de la UNGRD, lo que indica un nivel moderado de comprensión, lo cual es positivo, pero aún insuficiente. El 44% restante no tiene un conocimiento total de los valores, lo que refleja una brecha importante. Esta situación resalta la necesidad urgente de mejorar la transmisión y comprensión de los valores institucionales, a través de estrategias de capacitación y comunicación más efectivas.

Pregunta de definición de valores	Porcentaje de respuestas correctas	Porcentaje de respuestas incorrectas
¿Cómo se define el valor de Compromiso en la UNGRD?	96%	4%
¿Cómo se define el valor de Respeto en la UNGRD?	92%	8%
¿Cómo se define el valor de Honestidad en la UNGRD?	90%	10%
¿Cómo se define el valor de Vocación de Servicio en la UNGRD?	84%	16%
¿Cómo se define el valor de Diligencia en la UNGRD?	86%	14%
¿Cómo se define el valor de Justicia en la UNGRD?	80%	19%

Los dos valores que menos reconocen los colaboradores son *Justicia* (19%) y *Vocación de Servicio* (16%). A pesar de que ambos valores tienen un alto porcentaje de respuestas correctas, el porcentaje de respuestas incorrectas en estos valores es mayor en comparación con los demás, como *Compromiso* (4%) y *Respeto* (8%). Esto indica que es necesario fortalecer la comprensión de estos dos valores dentro de la entidad en el 2025.

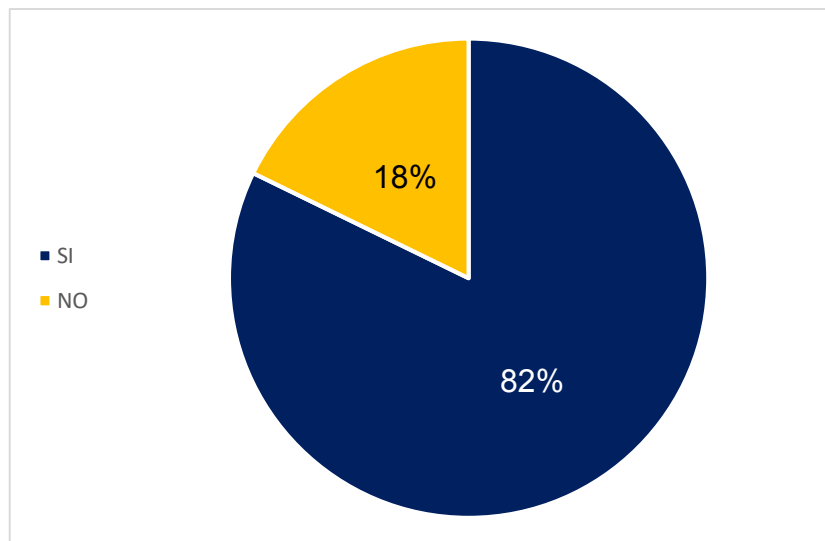
	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 6 de 23

2. ¿Conoce usted el sitio web del Código de Integridad?



En el gráfico anterior se observa que un 70% de los colaboradores están familiarizados con el sitio web del Código de Integridad, lo cual refleja un buen nivel de conocimiento y acceso a esta herramienta. Sin embargo, el 30% restante de los encuestados muestra desconocimiento acerca de dicho sitio, lo que sugiere reforzar las estrategias de comunicación y divulgación dentro de la entidad.

3. ¿Conoce la Política de Integridad?



El 82% de los colaboradores tiene conocimiento sobre la Política de Integridad, lo que refleja un buen nivel de familiarización con las directrices éticas. Sin embargo, el 18% restante muestra desconocimiento, lo que indica una brecha que podría afectar la coherencia en la aplicación de la política. Es fundamental implementar estrategias de comunicación y formación adicionales para

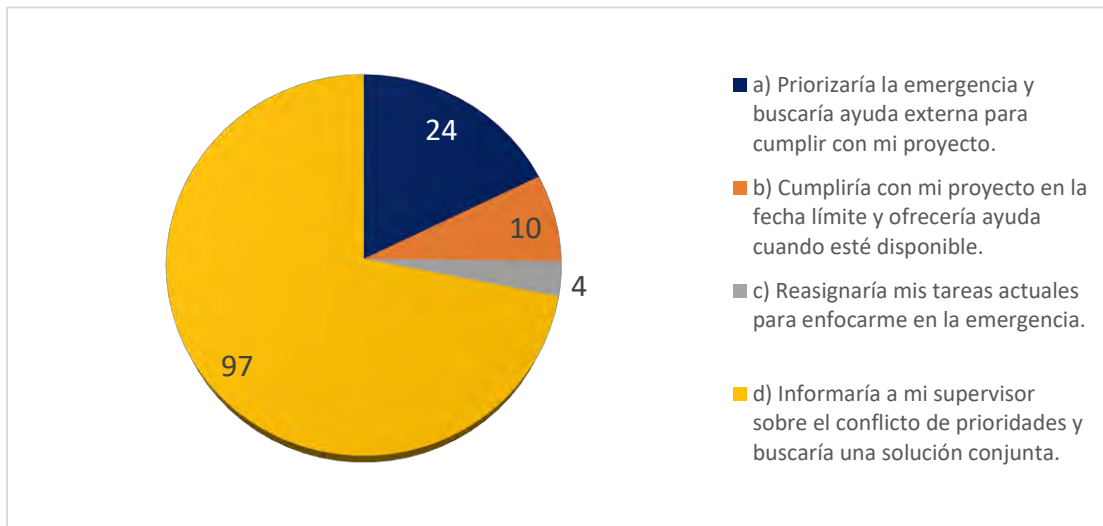
	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 7 de 23

asegurar que todos los colaboradores estén completamente informados y alineados con los principios de integridad establecidos.


4. Casos prácticos para evaluar la apropiación de los valores

Caso 1: Compromiso

Tienes una fecha límite importante para entregar un proyecto, pero surge una emergencia en otro equipo que necesita tu ayuda. ¿Cómo manejarías la situación?

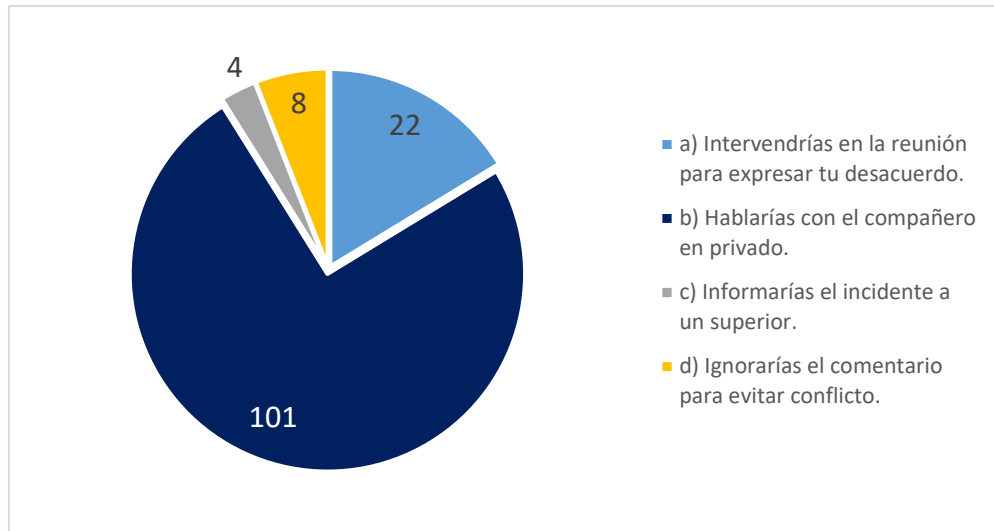


La gráfica muestra que la mayoría de los participantes (97 personas) eligió la opción **d)**, "Informaría a mi supervisor sobre el conflicto de prioridades y buscaría una solución conjunta", lo que evidencia una clara comprensión del valor del **compromiso**. Esta respuesta es la más adecuada, ya que enfatiza la importancia de la comunicación abierta y la colaboración para resolver conflictos de prioridades sin descuidar responsabilidades. Las otras respuestas, aunque válidas, no promueven una solución conjunta ni la alineación con el trabajo en equipo. El alto porcentaje de la opción **d)** refleja una correcta aplicación del compromiso, priorizando tanto la tarea asignada como el apoyo a otros equipos de manera organizada.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 8 de 23

Caso 2: Respeto

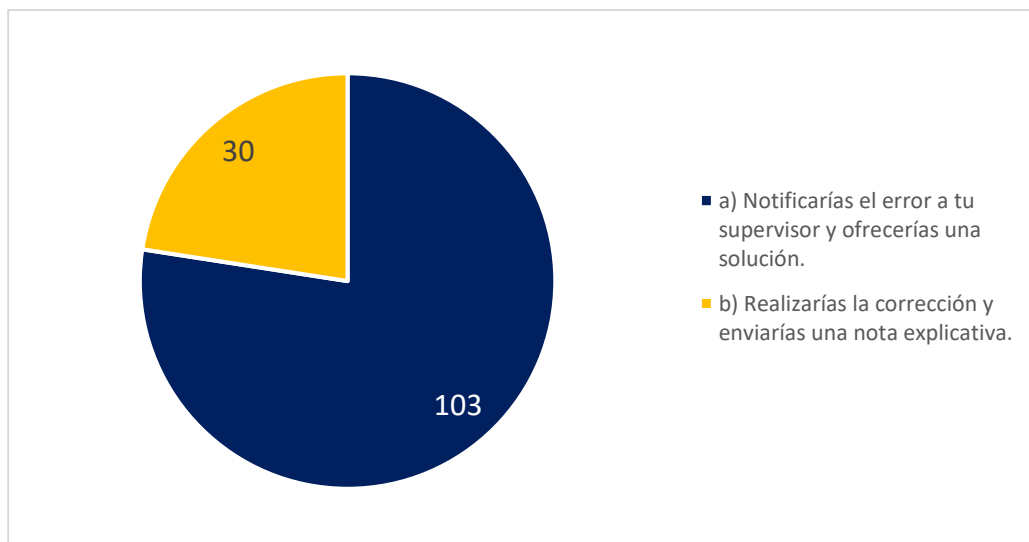
Un compañero de trabajo ha hecho un comentario en una reunión que consideras inapropiado. ¿Cómo abordarías la situación?



La gráfica muestra que la mayoría de los participantes (101 personas) eligió la opción b), "Hablarías con el compañero en privado", lo que refleja un claro entendimiento del valor del respeto. Esta respuesta destaca la importancia de manejar desacuerdos de manera discreta y respetuosa, buscando resolver el conflicto sin confrontaciones innecesarias en público. Al optar por la comunicación privada, se fomenta un ambiente de trabajo más armonioso. Las otras respuestas, aunque válidas en algunos contextos, no promueven el mismo nivel de respeto hacia los demás ni la resolución constructiva del conflicto. El alto porcentaje de la opción b) subraya el compromiso con el valor del respeto, al priorizar el diálogo respetuoso y la resolución pacífica de desacuerdos.

Cuenta de Caso 3: Honestidad

Encuentras un error en un informe que has entregado, y el plazo para corregirlo ha pasado. ¿Qué harías?

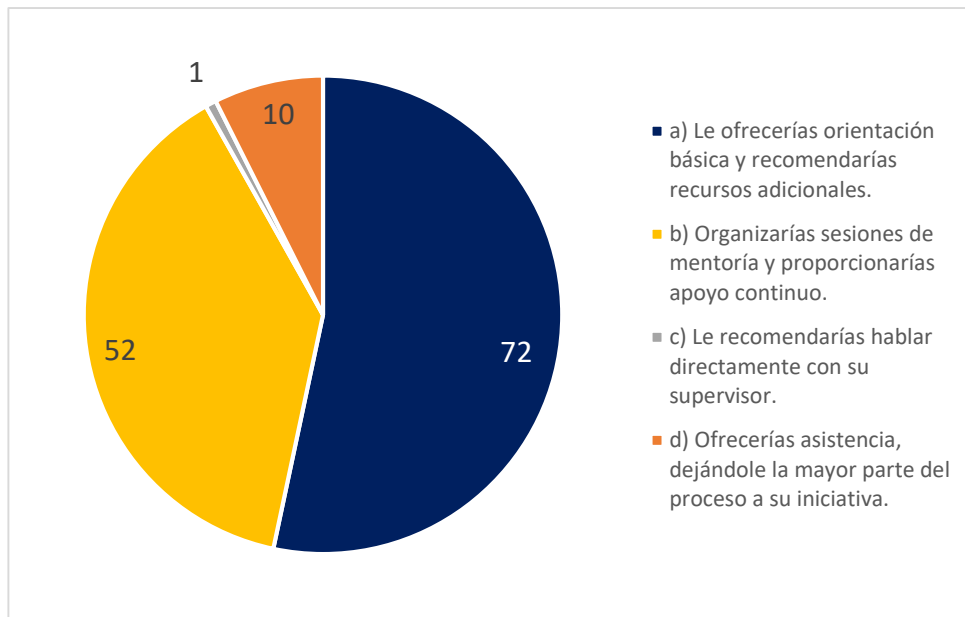


	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 9 de 23

La gráfica muestra que la mayoría de los participantes (103 personas) eligió la opción a), "Notificarías el error a tu supervisor y ofrecerías una solución", lo que demuestra un claro entendimiento y aplicación del valor de honestidad. Este enfoque refleja transparencia y responsabilidad, ya que reconoce el error abiertamente y busca corregirlo de manera proactiva. Las opciones b), c) y d), aunque pueden ser soluciones prácticas, no demuestran el mismo nivel de honestidad ni la disposición de asumir la responsabilidad de manera directa. El alto porcentaje de la opción a) demuestra la importancia de ser honesto y tomar acción para corregir los errores de forma íntegra, lo que es clave para mantener un ambiente de confianza y responsabilidad en el trabajo.

Caso 4: Vocación de Servicio

Un nuevo compañero está teniendo dificultades para adaptarse a su rol y ha solicitado tu ayuda. ¿Cómo lo apoyarías?



La gráfica muestra que la mayoría de los participantes (72 personas) eligió la opción a), "Le ofrecerías orientación básica y recomendarías recursos adicionales", lo que refleja un enfoque de apoyo, pero no necesariamente alineado con el valor de vocación de servicio. Aunque esta respuesta demuestra disposición para ayudar, no va más allá de una asistencia básica.

La opción b), "Organizarías sesiones de mentoría y proporcionarías apoyo continuo", elegida por 52 personas, es la respuesta más alineada con el valor de vocación de servicio. Esta opción va más allá de una simple recomendación, ofreciendo un apoyo continuo y personalizado, lo que refleja un compromiso real con el desarrollo y bienestar del otro.

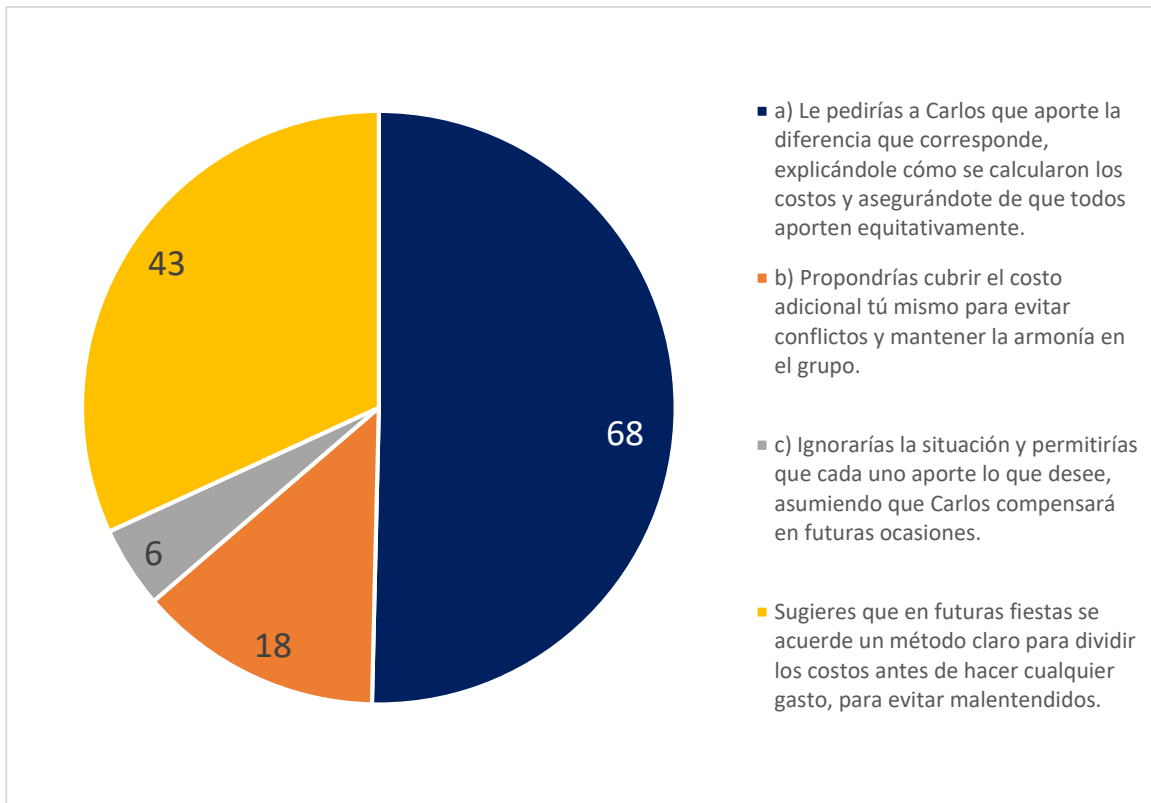
Las opciones c) y d), con un número reducido de respuestas, no demuestran la misma dedicación ni el nivel de servicio que el valor requiere, ya que implican una ayuda mínima o delegada sin un seguimiento efectivo. El análisis de estas respuestas sugiere que la opción b) es la más adecuada para reflejar el

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 10 de 23

verdadero espíritu de la vocación de servicio, al ofrecer un acompañamiento más integral y comprometido.

Caso 5: Justicia

Estás organizando una fiesta con un grupo de amigos y han acordado dividir el costo de la comida y las bebidas. Sin embargo, tu mejor amigo, Carlos, ha aportado menos dinero que los demás, a pesar de que consumió una cantidad similar.



La gráfica muestra que la mayoría de los participantes (68 personas) eligió la opción a), "Le pedirías a Carlos que aporte la diferencia que corresponde, explicándole cómo se calcularon los costos y asegurándote de que todos aporten equitativamente", lo que refleja una correcta aplicación del valor de justicia. Esta opción promueve la equidad y la transparencia, asegurando que todos los miembros del grupo asuman su parte de responsabilidad de manera justa, lo que es esencial para mantener un ambiente de trabajo o colaboración equilibrado.

Las otras respuestas, como b), "Propondrías cubrir el costo adicional tú mismo" (18 personas), y c), "Ignorarías la situación y permitirías que cada uno aporte lo que desee" (6 personas), no reflejan el mismo nivel de justicia, ya que ofrecen soluciones que favorecen a algunos miembros del grupo de manera desigual o que no garantizan un trato justo para todos.

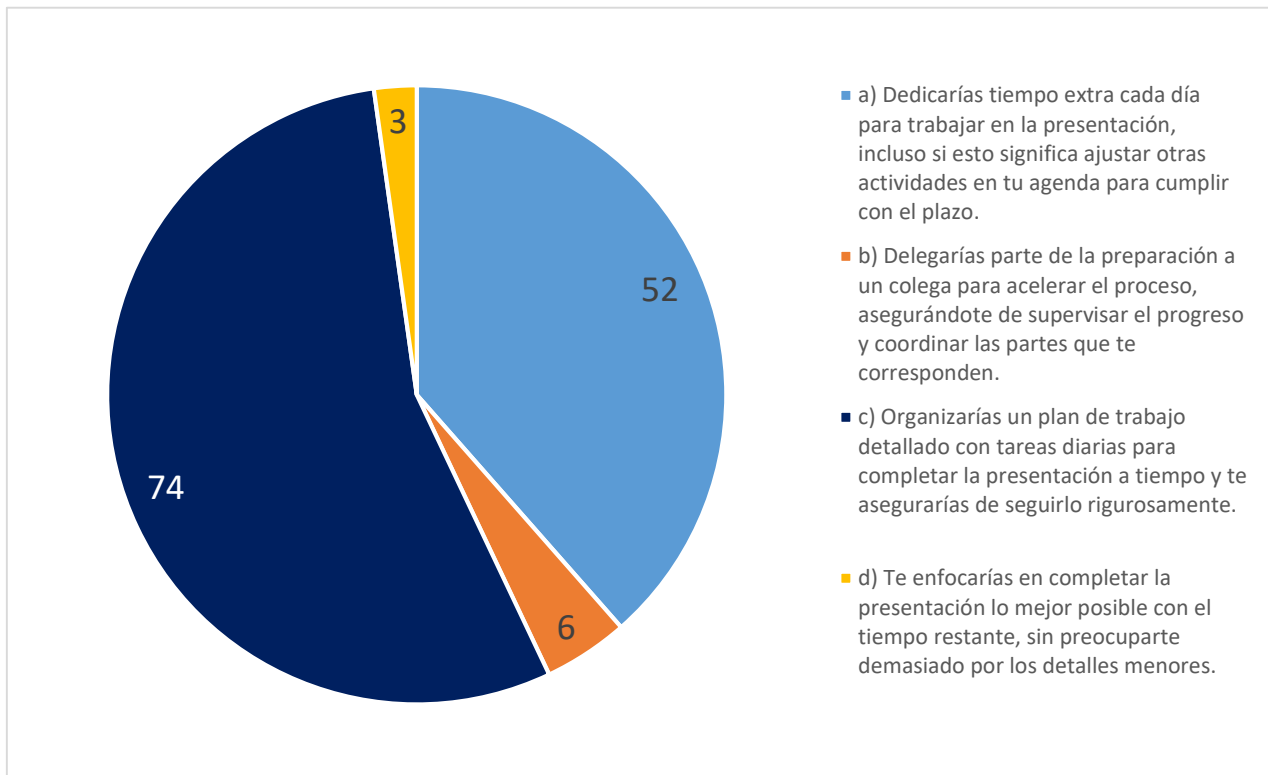
La opción d), "Sugieres que en futuras fiestas se acuerde un método claro para dividir los costos" (43 personas), aunque válida como prevención, no resuelve el problema inmediato de equidad, por lo que

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 11 de 23

no refleja completamente el valor de justicia en esta situación específica. En resumen, la opción a) es la respuesta más alineada con el valor de justicia, ya que asegura una distribución justa de los costos en el momento.

Caso 6: Diligencia

Estás encargado de preparar una presentación importante para una reunión de trabajo que se realizará en dos tres días. Te das cuenta de que no has avanzado mucho en la preparación y el tiempo se está agotando.

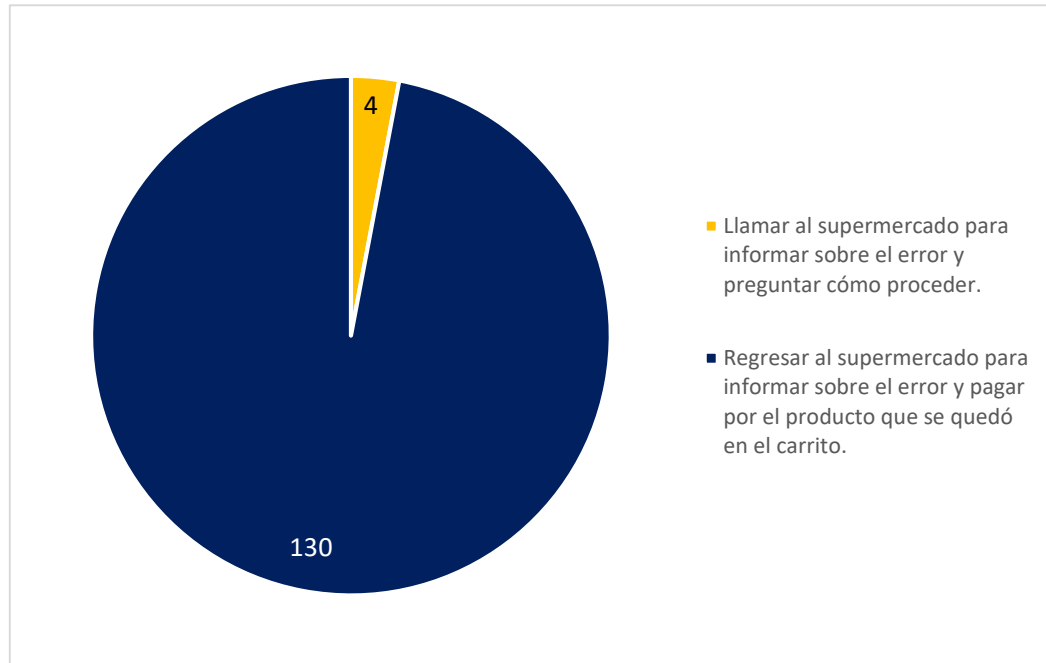


La gráfica muestra que la mayoría de los participantes (52 personas) eligió la opción a), "Organizarías un plan de trabajo detallado con tareas diarias para completar la presentación a tiempo y te asegurarías de seguirlo rigurosamente", lo que refleja una correcta aplicación del valor de diligencia. Esta respuesta destaca la importancia de la planificación y el compromiso constante para cumplir con los plazos establecidos. Las opciones b), c) y d), aunque válidas en ciertos contextos, no promueven la misma organización y seguimiento riguroso que la opción a). El alto porcentaje de respuestas en esta opción resalta cómo la diligencia se convierte en eficiencia, responsabilidad y trabajo estructurado para alcanzar los objetivos.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 12 de 23

Caso 7: Honestidad

Al salir del supermercado, te das cuenta de que se ha quedado un producto en el carrito que NO has pagado. El producto no fue escaneado por error.

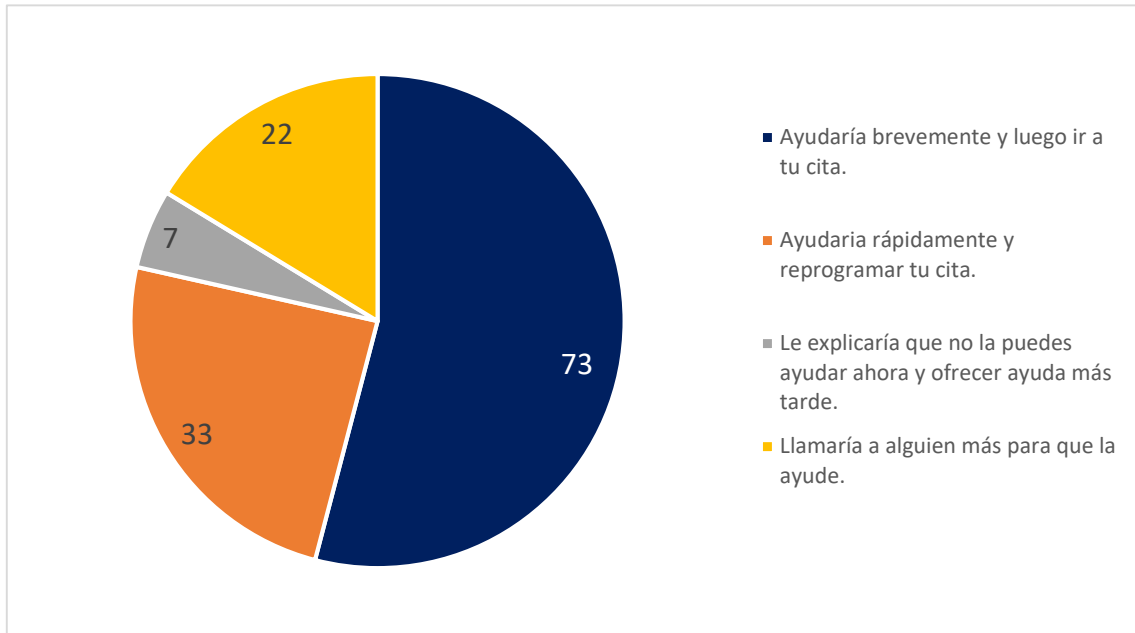


La gráfica muestra que la mayoría de los participantes (130 personas) eligió la opción c), "Llamar al supermercado para informar sobre el error y preguntar cómo proceder", lo cual refleja un intento de ser honesto al reconocer el error. Sin embargo, la respuesta más alineada con el valor de honestidad es la opción a), "Regresar al supermercado para informar sobre el error y pagar por el producto que se quedó en el carrito", seleccionada por solo 4 personas. Esta opción demuestra un compromiso más fuerte con la transparencia y la integridad, al asumir la responsabilidad completa del error sin depender de una indicación externa. Las respuestas b) y d) no reflejan el comportamiento ético esperado, ya que optan por ignorar el error o tomar decisiones que no corrigen la situación de manera honesta. En resumen, la opción a) señala el valor fundamental de honestidad al actuar de manera íntegra y rectificar el error de forma inmediata.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 13 de 23

Caso 8: Vocación de servicio

Tu vecina mayor, que vive sola y está teniendo problemas de salud, te ha pedido ayuda para llevar unas bolsas de compras que acaba de recibir. Sin embargo, estás a punto de salir para una cita importante y te das cuenta de que el tiempo es limitado.




La gráfica muestra que la mayoría de los participantes (73 personas) eligió la opción b), "Ayudaría brevemente y luego ir a tu cita", lo que refleja una disposición a ayudar, pero con un enfoque más limitado. Sin embargo, la respuesta más alineada con el valor de vocación de servicio es la opción a), "Ayudaría rápidamente y reprogramar tu cita", seleccionada por 33 personas. Esta opción demuestra un compromiso genuino con el bienestar de la otra persona, al poner en primer lugar la ayuda, incluso sacrificando otros compromisos. Las opciones c) y d), aunque intentan ofrecer soluciones, no reflejan el mismo nivel de servicio al priorizar otras tareas o no proporcionar la ayuda inmediata necesaria. En resumen, la opción a) subraya una fuerte vocación de servicio, mostrando disposición a ayudar de manera efectiva y prioritaria.

5. Sugerencias por parte de los colaboradores

Las sugerencias enviadas por los colaboradores para mejorar la vigencia y adopción de los valores en la UNGRD en 2025 reflejan un enfoque integral que abarca sensibilización, capacitación, liderazgo y prácticas cotidianas. Se destaca la necesidad de **retomar las campañas de sensibilización**, no solo como una actividad puntual, sino de manera constante, integrando estas acciones en el día a día de los equipos. También se sugiere una mayor **socialización del Código de Integridad**, para reforzar valores como la **responsabilidad** y **transparencia**, a través de dinámicas interactivas y actividades que involucren a todos los niveles, incluidos asesores y directivos.

Además, los colaboradores enfatizan la **importancia de la capacitación continua**, dada la alta rotación de personal, y la necesidad de establecer protocolos claros para asegurar que todos los colaboradores,

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 14 de 23

tanto nuevos como antiguos, estén alineados con los valores institucionales. Se destacan propuestas como **mentoría, talleres interactivos**, y el uso de **tecnologías como videos y fondos de pantalla** para mantener presentes los valores.

Otro aspecto crucial que surge de las sugerencias es el **liderazgo desde arriba**: los directivos deben ser los primeros en aplicar y promover los valores, generando un ambiente de **confianza y empatía**. Además, se propone realizar actividades que fomenten el **trabajo en equipo**, la **comunicación efectiva** y la **reflexión sobre situaciones reales** para aplicar los valores de forma práctica.

Finalmente, las propuestas incluyen la idea de **reconocer públicamente a los colaboradores que ejemplifiquen los valores**, utilizando métodos como **muros de reconocimiento** o premios, y realizar más **actividades lúdicas** que ayuden a afianzar el aprendizaje y la apropiación de los valores de forma entretenida y participativa.

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

Con base en el análisis de los resultados presentados, se identifican claramente los valores que requieren un mayor fortalecimiento en la vigencia de 2025 dentro de la UNGRD. Estos valores son **Justicia y Vocación de Servicio**, debido a los siguientes factores:

1. Justicia:


- **Porcentaje de respuestas incorrectas:** El 19% de los colaboradores no tienen una comprensión completa del valor de **Justicia**, lo que sugiere que este valor no ha sido interiorizado completamente por una parte significativa de los colaboradores.
- **Recomendación:** Es crucial fortalecer la comprensión y aplicación del valor de **Justicia**, especialmente en situaciones que implican equidad y responsabilidad. Para ello, se deben implementar estrategias educativas que enfatizen la importancia de la justicia tanto en contextos profesionales como en la vida cotidiana.

2. Vocación de Servicio:

- **Porcentaje de respuestas incorrectas:** El 16% de las respuestas incorrectas sobre el valor de **Vocación de Servicio** también refleja una brecha importante en la comprensión y aplicación de este valor.
- **Recomendación:** Es fundamental promover una comprensión más profunda de la **Vocación de Servicio** como un valor que implica un compromiso genuino con el bienestar de los demás.

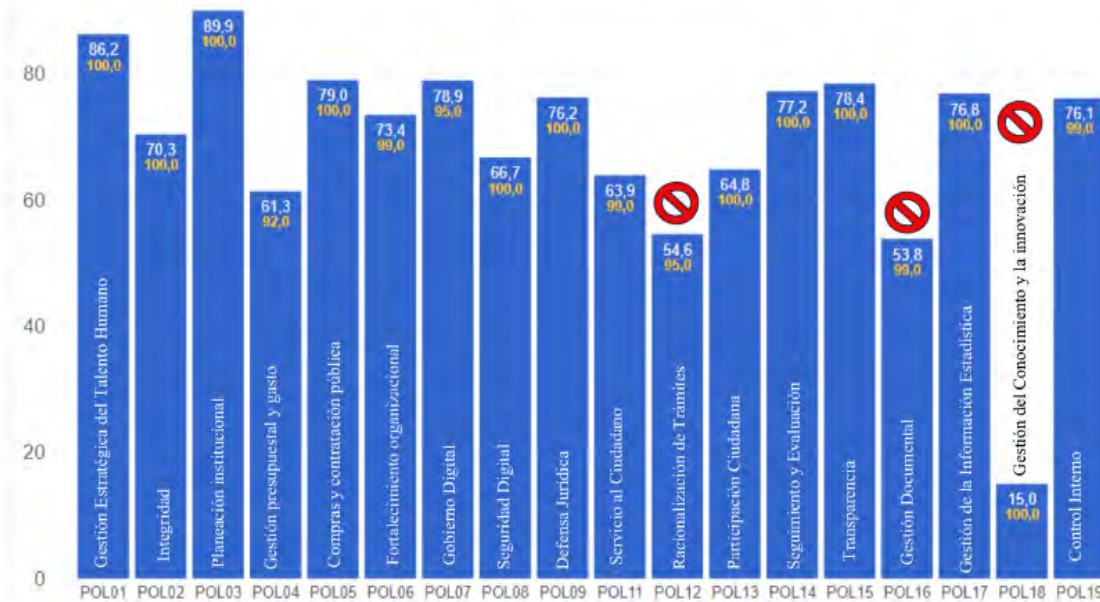
7.3. Plan de Mejoramiento de MIPG 2024 – 2025

Durante la vigencia del año 2024, se dio respuesta a la FURAG 2023 y en relación con la implementación de la política de integridad, se obtuvo un puntaje de 70,3. Este resultado refleja el esfuerzo realizado en

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 15 de 23


el cumplimiento de los indicadores establecidos en el año 2024, sin embargo, también señala áreas de oportunidad para seguir avanzando en el fortalecimiento de la política.

Índice de las políticas de gestión y desempeño vigencia 2023




Posteriormente, se procedió a 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 no solo mantener los estándares alcanzados, sino también elevar el nivel de cumplimiento para la vigencia de 2025.

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

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 16 de 23

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	DEPENDENCIA RESPONSABLE	NOMBRE RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
13	Talento humano	Integridad	Realizar un análisis del Instrumento de Medición Interno para Evaluar la Apropiación de Valores - Código de Integridad, con el fin de identificar y definir las acciones necesarias a gestionar, conforme a los valor menos aplicados en la entidad.	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Ingrid Suarez	1-dic-2024	30-abr-2025
14	Talento humano	Integridad	Actualizar el normograma aplicable a conflicto de intereses	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / William Tamayo	1-dic-2024	30-mar-2025
15	Talento humano	Integridad	Actualizar el procedimiento de conflicto de intereses y socializarlo en el comité de desempeño	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / William Tamayo	1-dic-2024	30-mar-2025
16	Talento humano	Integridad	Incluir simulaciones prácticas, casos de estudio, talleres interactivos y charlas con expertos en ética pública.	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Viviana Gaitán	1-dic-2024	30-jun-2025
17	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.	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Nadia Valentina Rincón	1-dic-2024	30-abr-2025

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 17 de 23

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	DEPENDENCIA RESPONSABLE	NOMBRE RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
18	Talento humano	Integridad	Identificar los riesgos asociados a conflictos de interés en conjunto con la Oficina Asesora de planeación e Información (Código: INT200)	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Ingrid Suarez / Iván Escobar	1-ene-2024	30-abr-2025
19	Talento humano	Integridad	Elaborar informe trimestral que permita llevar un seguimiento a la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida Código: (INT201)	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Ingrid Suarez / Iván Escobar	1-ene-2024	31-ene-2025

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 18 de 23

7.4. Ejes Temáticos

Para la vigencia de 2025, se desarrollarán diversas actividades alineadas con los ejes temáticos establecidos por la entidad, 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 colaboradores 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.

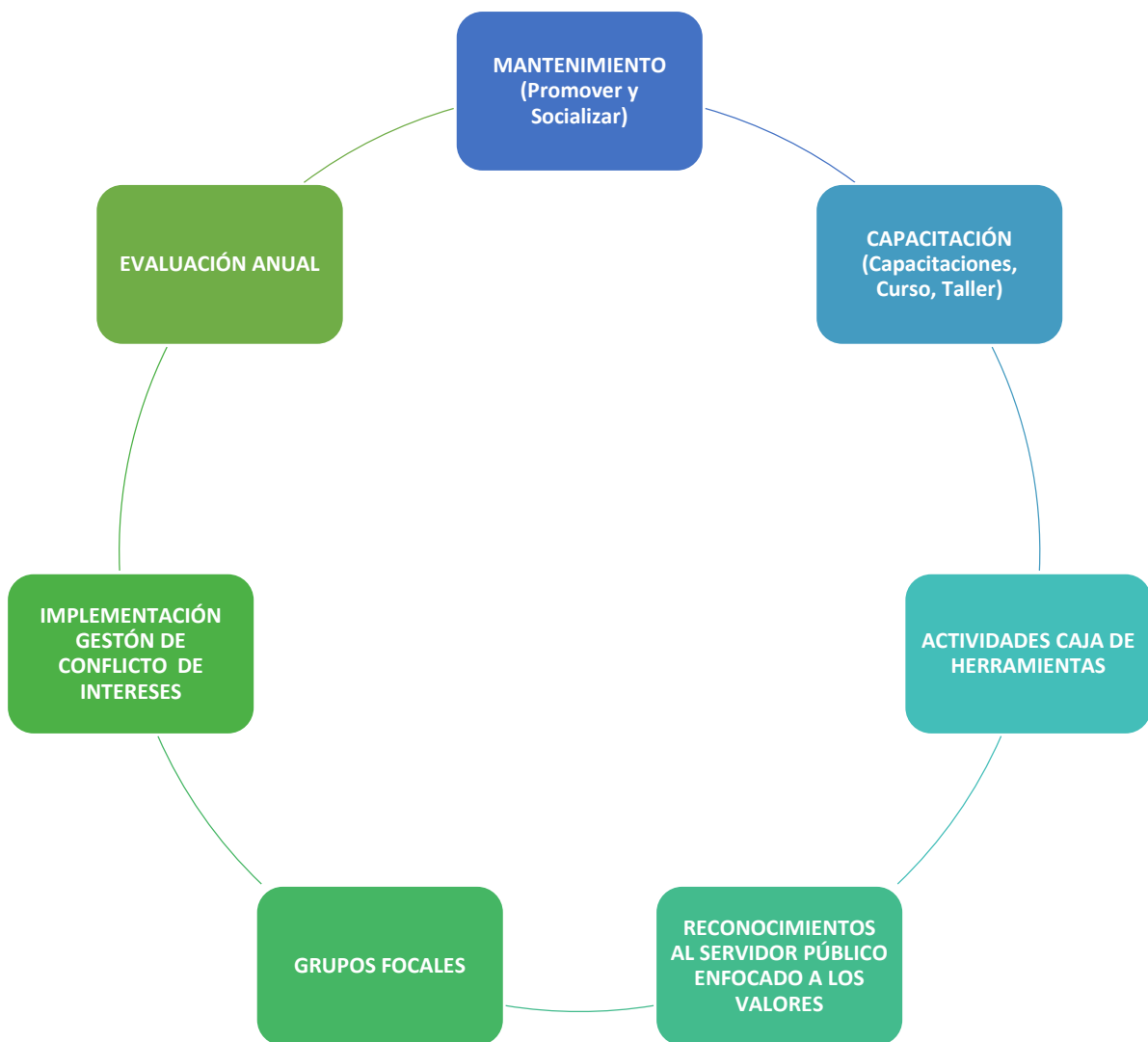



Imagen realizada por GTH UNGRD

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 19 de 23

7.5. 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 colaboradores de la entidad o por cualquier ciudadano mediante los canales establecidos por parte de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres -UNGRD.

Para la vigencia 2025, 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 colaboradores, 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 colaboradores 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.

8. RESPONSABILIDADES, RECURSOS

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:

1. Alta Dirección:


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

2. 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.

3. Colaborador designado para el desarrollo del Código de Integridad GTH:

- Generar estrategias para la adopción y reconocimiento del código de integridad.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 20 de 23

- Promover la comunicación y socialización del Código de Integridad entre los colaboradores.
- 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.

4. Padrinos 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.

5. Colaboradores:

- 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.

Recursos:


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

1. Recursos Financieros:

- Asignación presupuestaria para actividades de capacitación, eventos de sensibilización, desarrollo de materiales interactivo.

2. Tecnología y Herramientas:

- **Canales de Denuncia Virtuales:** Plataformas digitales que permitan la denuncia anónima y segura de comportamientos que infrinjan el Código de Integridad.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 21 de 23


3. 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.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

EJES	TEMATICA
MANTENIMIENTO promover y socializar	Valor justicia
	Valor Diligencia
	Valor Compromiso
	Valor Respeto
	Valor Honestidad
	vocación de servicio
	Reflejo de Valores: Mi Valor en Acción
	Tutorial Visuales buzón código de integridad
Conoce nuestra política de integridad	
CAPACITACIÓN Capacitaciones, curso, taller	Identificación y Manejo de Conflictos de Intereses
	en la ética de lo público y la lucha contra la corrupción
	Día de la Integridad UNGRD
	Taller de Liderazgo Ético y Gestión de Equipos
	Jornadas de Inducción Institucional-presentación del Código de Integridad
	Promover la realización del curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
ACTIVIDADES CAJA DE HERRAMIENTAS	Sigue las Huellas

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 22 de 23

EJES	TEMATICA
	Fortalecimiento del sitio web del código de integridad
	Pausas activa Valorando
	Pausas activa Adivina el valor
RECONOCIMIENTOS AL SERVIDOR PÚBLICO ENFOCADO A LOS VALORES	Ceremonias de reconocimientos
	Homenaje al servidor público-semana del servidor publico
GRUPOS FOCALES	Primer encuentro
	Segundo encuentro
	Tercer encuentro
IMPLEMENTACIÓN GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	Piezas comunicativas
	estrategias de prevención dirigido a conflicto de intereses
EVALUACIÓN ANUAL	Encuesta de percepción anual del código de integridad
	Informe

10. INDICADORES

Para la vigencia 2025, 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 colaboradores respecto a la cultura ética de la entidad, como el cumplimiento de las actividades y metas establecidas en el plan.

10.1. Indicador de Satisfacción

Definición:

Este indicador mide la percepción de los colaboradores sobre la efectividad del plan de Código de Integridad. Se obtiene a través de encuestas de satisfacción de las actividades implementadas.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 02
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 23 de 23

Fórmula de cálculo:

(Número de encuestas con satisfacción sobre el 85%/ Total De Encuestas Realizadas X 100)

10.2. Indicador de cumplimiento

Definición:

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

Número de actividades propuestas en el periodo / Numero de actividades desarrolladas en el periodo X 100)

11. 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

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Ingrid Vanessa Suarez Quiceno	Nombre: Ángela Liliana Rondón Gutiérrez	Nombre: Leónidas Name Gómez
Cargo: Contratista GTH	Cargo: Contratista SG	Cargo: Secretario General