

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 1 de 26

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	Conclusiones de las herramientas auto diagnósticas:.....	20
6.4	Ejes Temáticos:	21
6.5	Conflicto de Intereses:	22
7.	RESPONSABILIDADES, RECURSOS	23
7.1	Responsabilidades:.....	23
7.2	Recursos:.....	24
8.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	24
9.	INDICADORES	25
10.	CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO	26

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 2 de 26

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.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 3 de 26

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.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 4 de 26

- **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”*

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 5 de 26

- **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

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 6 de 26

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,

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 7 de 26

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

Cargo en la UNGRD
181 respuestas

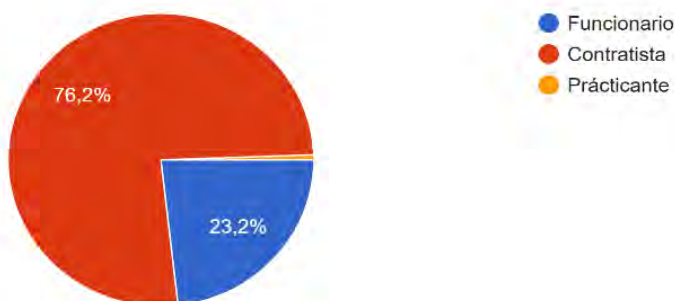


Imagen 1. Cargos de los participantes en la UNGRD.

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.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 8 de 26

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%
Secretaría 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.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 9 de 26

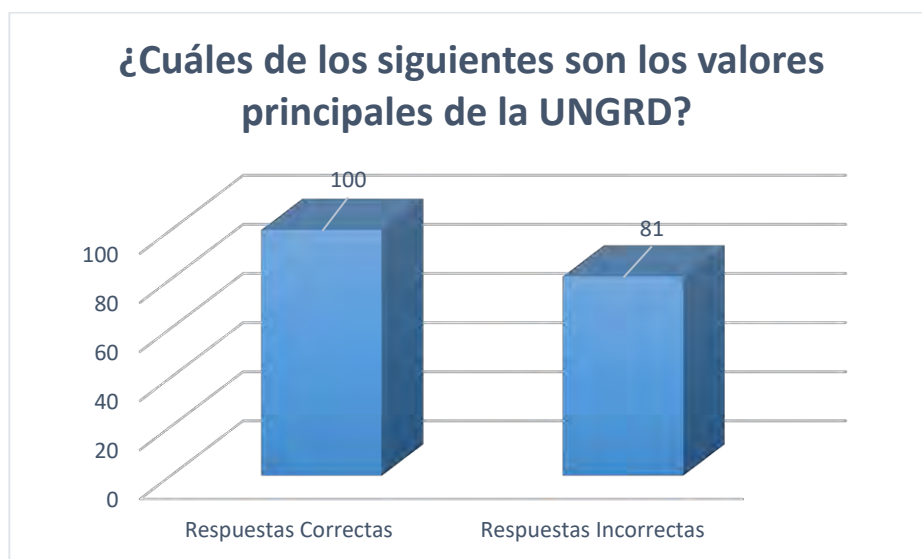


Imagen 2. Respuestas correctas e Incorrectas.

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:

¿Cuáles de los siguientes son los valores principales de la UNGRD? (Marca todos los que apliquen)

181 respuestas

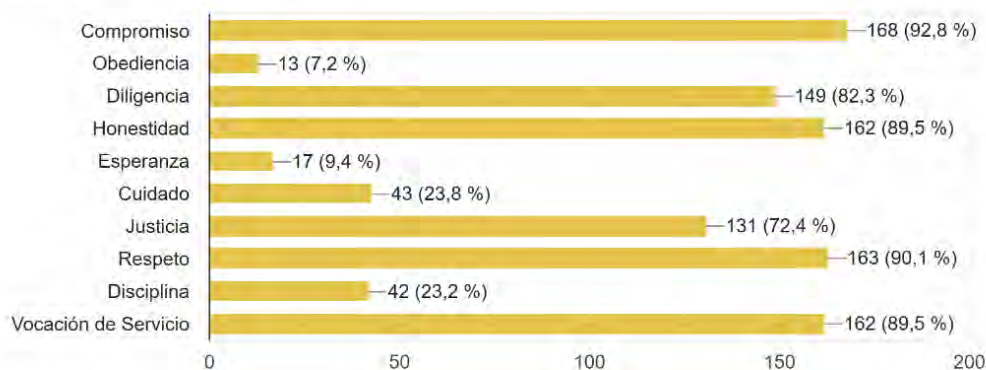


Imagen 3. Valores referidos en la encuesta.

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.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 10 de 26

Caso 1: Tienes una fecha límite importante para entregar un proyecto, pero surge una emergencia en otro equipo que necesita tu ayuda. ¿Cómo manejarías la situación?

181 respuestas

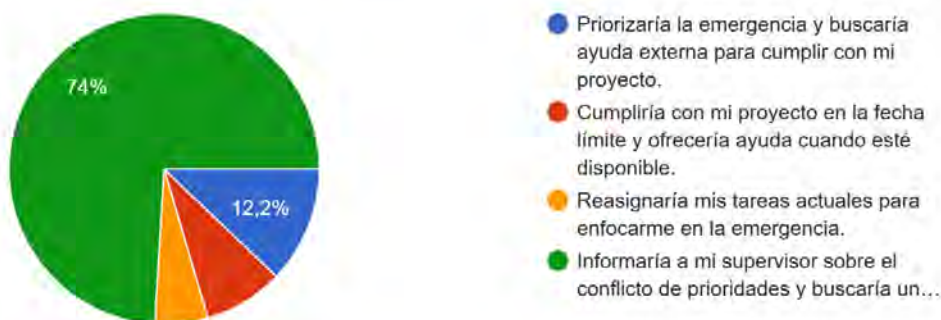


Imagen 4. Valor Diligencia.

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 “Cumpro 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.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 11 de 26

Caso 2: Un compañero de trabajo ha hecho un comentario en una reunión que consideras inapropiado. ¿Cómo abordarías la situación?

181 respuestas



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 – “Hablarian 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 trasferrir las acciones correctas a otras personas.

Caso 3: Encuentras un error en un informe que has entregado, y el plazo para corregirlo ha pasado. ¿Qué harías?

181 respuestas



Imagen 6. Valor Honestidad.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 12 de 26

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.

Caso 4: 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 re...ante y te das cuenta de que el tiempo es limitado.

181 respuestas

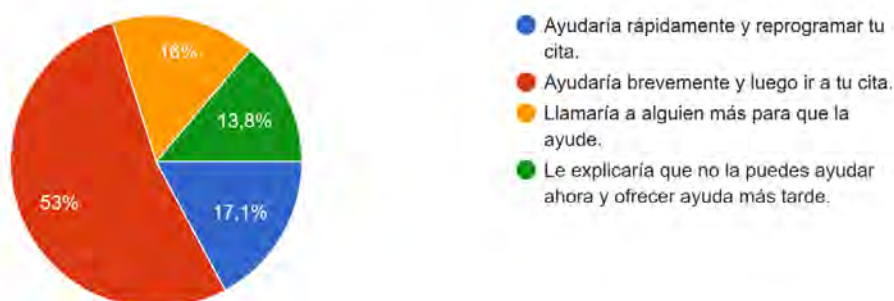


Imagen 7. Valor Vocación de Servicio.

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.

Caso 5: 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,...s, a pesar de que consumió una cantidad similar.

181 respuestas



	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 13 de 26

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.

Caso 6: Estás encargado de preparar una presentación importante para una reunión de trabajo que se realizará en dos días. Te das cuenta de que no h...o en la preparación y el tiempo se está agotando.
181 respuestas



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 varias 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

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 14 de 26

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.

¿Durante el año 2025 he participado en estrategias para Adoptar los valores en la UNGRD?

181 respuestas

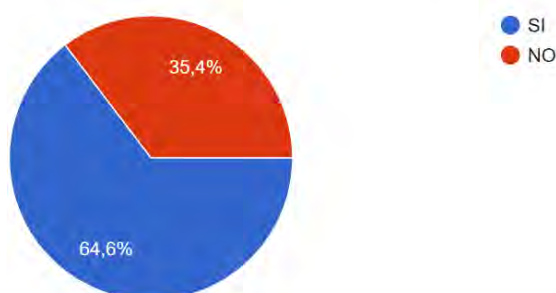


Imagen 10. Participación.

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.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 15 de 26

De dichas estrategias puedo decir que:

117 respuestas

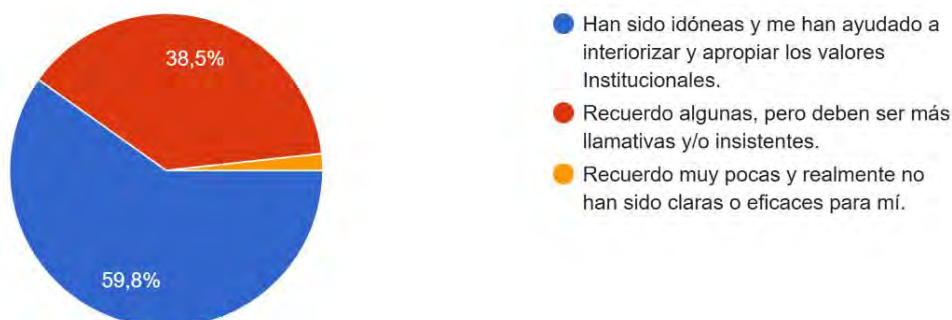


Imagen 11. Percepción de las estrategias.

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

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 16 de 26

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:

¿Qué medios considera más efectivos para fortalecer la cultura ética?

181 respuestas

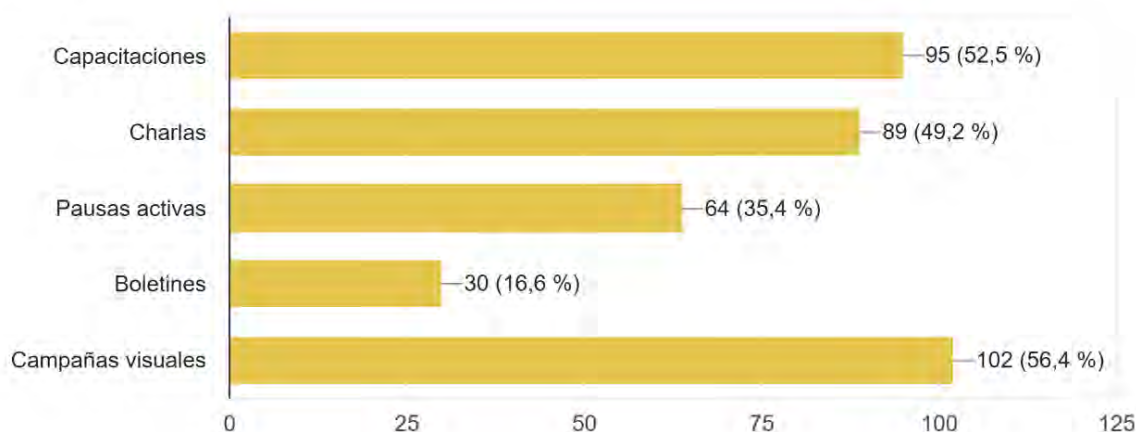


Imagen 12. Medios efectivos.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 17 de 26

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.

¿Has recibido acompañamiento o asesoría cuando has enfrentado dilemas éticos o situaciones de conflicto de intereses?

181 respuestas

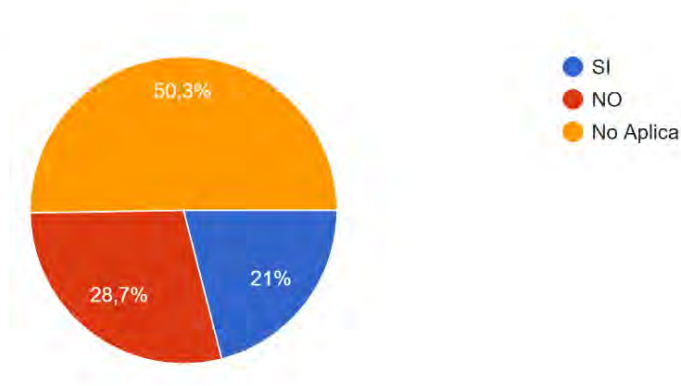


Imagen 13. Conflicto de Intereses.

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.

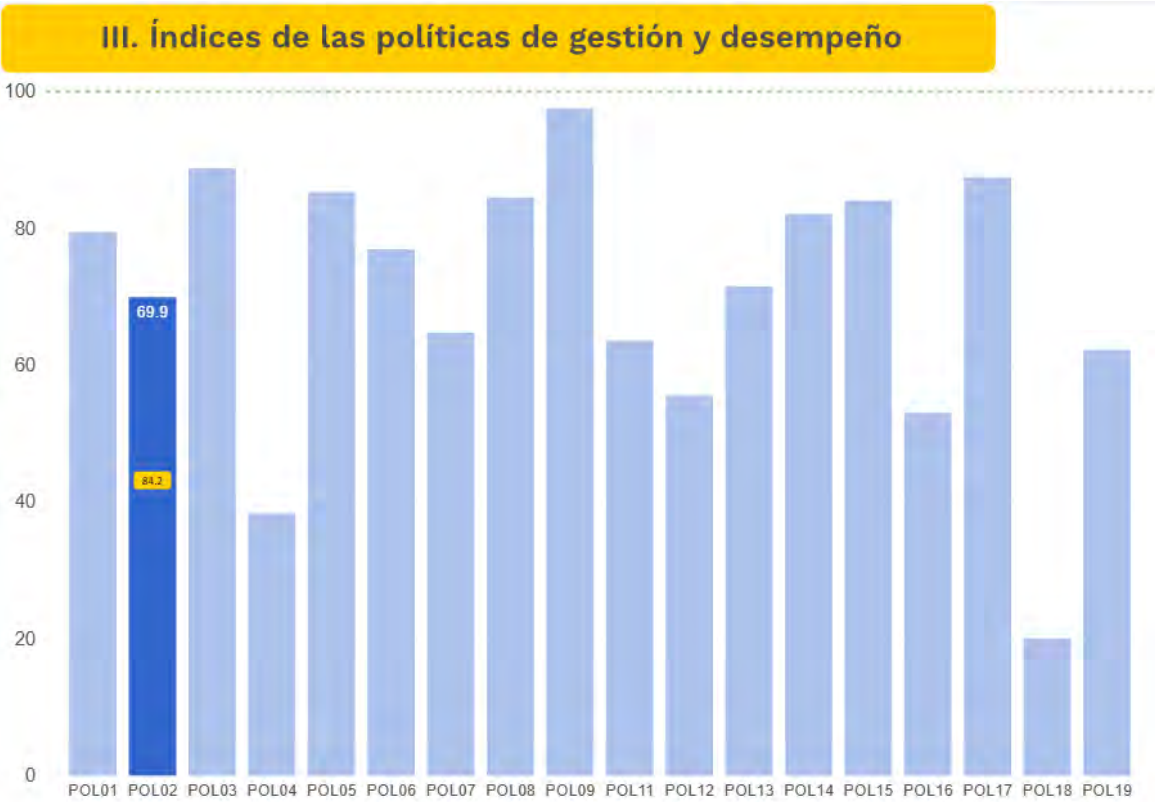


Imagen 14. [Índice política de Integridad UNGRD, MIPG, POL02.](#)

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.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 19 de 26

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
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

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 20 de 26

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	NOMBRE RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
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 Conclusiones de las herramientas auto diagnósticas:

- 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.
- 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.
- Los valores que requieren mayor fortalecimiento en la vigencia 2026 son la **vocación de servicio** seguido del **compromiso** y la **justicia**.
- 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.
- Los valores con mayor apropiación son el **respeto** y la **honestidad**.
- 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.
- La estrategia de capacitación fue mayormente referida por las y los participantes como efectiva.
- Las campañas visuales aportan positivamente en la divulgación de las temáticas del Código de Integridad.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 21 de 26

- 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.

6.4 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.

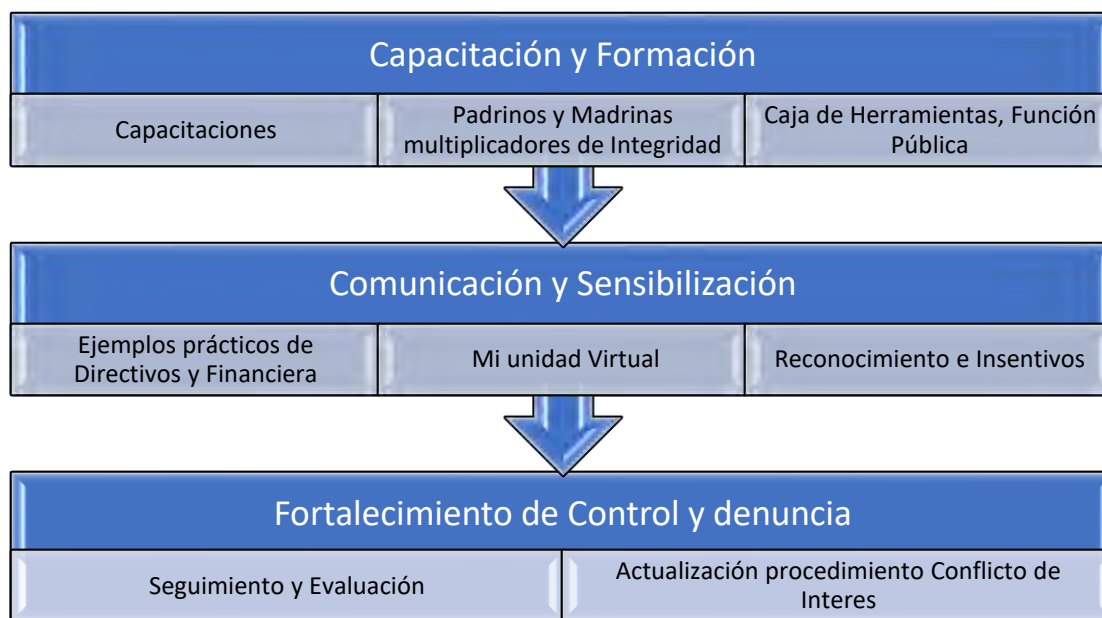


Imagen 15. Ejes Temáticos, Código de Integridad, UNGRD.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 22 de 26

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.

6.5 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 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.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 23 de 26

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

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 24 de 26

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	Capacitación de enfoque práctico, casos reales de los valores del código de integridad.
	3	Cápsulas, entrevistas cómo se viven los valores del Compromiso, Justicia y Vocación de Servicio.

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 25 de 26

EJES	ITEM	TEMÁTICAS
	4	Taller Focalizado áreas financieras y directivas, Dilemas éticos asociados a decisiones administrativas y financieras.
	5	Taller Focalizado áreas financieras y directivas, Conflicto de Intereses.
	6	Ciclo de actividades relámpago "Integridad en la práctica"
	7	Formación de líderes multiplicadores de integridad: Encuentro de Padrinos y Madrinan de Integridad
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	8	Campaña anual visual "Vivimos la Integridad": Política de Integridad.
	9	Divulgación bimensual por correo de los valores.
	10	Historias de integridad UNGRD en mi Unidad Virtual: Podcast sobre cómo se vive la integridad en la UNGRD.
	11	Personaje de Integridad; Campaña de realización
	12	Personaje de Integridad; Votaciones, la UNGRD elige al personaje de integridad.
	13	Semana de la Integridad UNGRD
	14	Boletín semestral de Integridad
	15	Promover la realización del curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
FORTALECIMIENTO DE CONTROL Y DENUNCIA	16	Actualización procedimiento de conflicto de intereses.
	17	Guía práctica de conflictos de intereses
	18	Socialización de los mecanismos de acompañamiento ético y denuncia.
	19	Encuesta de percepción anual del código de integridad
	20	Informe Encuesta

Tabla 4. Cronograma Código de Integridad 2026.

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

	PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-21	Versión 03
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	F.A: 30/01/2026	Página 26 de 26

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

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