

MEMORANDO

\*\* 20252300001983 \*\*

Radicado No.: **20252300001983**

Fecha: **2025-09-24**

230-OFICINA DE CONTROL INTERNO

**PARA:** GLORIA ESPERANZA ARRIEO LOPEZ – Directora Nacional Unidad Administrativa Especial Migración Colombia

**DE:** Oscar Orlando Gómez Pinto - Jefe Oficina de Control interno

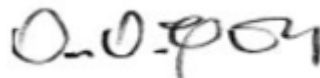
**ASUNTO:** Informe de seguimiento al Código de Integridad para el I semestre de 2025

**FECHA:** **2025-09-24**

Cordial saludo,

De manera atenta y respetuosa nos permitimos presentar, **seguimiento** a la implementación del Código de Integridad de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (UAEMC) 2025, el cual se remitirá a los responsables de los procesos para su socialización, donde podrán encontrar las observaciones indicadas por esta oficina; de igual manera se publicará para su consulta en la página institucional. Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

Cordialmente,



**OSCAR ORLANDO GÓMEZ PINTO**  
Jefe Oficina de Control Interno

**Aprobado por:** Oscar Orlando Gómez Pinto – jefe oficina de control interno.

**Elaborado por:** Nini Johanna Ramirez Soto,

**Fecha de elaboración:** 30 de septiembre 2025

## **Informe De Seguimiento Al Código De Integridad I Semestre De 2025**

### **Introducción**

La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia adoptó el Código de Integridad mediante la Resolución 2084 de agosto de 2018, estableciendo cinco valores fundamentales: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. Estos valores no solo orientan la ética pública y complementan el marco disciplinario, sino que también buscan que los servidores públicos los interioricen y apliquen en los diferentes ámbitos de su vida personal y profesional.

Posteriormente, a través de la Resolución 1832 de 2025, la Entidad actualizó el Código de Integridad, modificando parcialmente lo dispuesto en 2018 e incorporando el valor de la Transparencia, integrándolo a los valores ya adoptados. Esta actualización refuerza el compromiso de la Entidad con la ética y la confianza ciudadana.

El presente documento expone las actividades adelantadas para promover no solo el reconocimiento de los valores de la Entidad, sino también su apropiación y el fortalecimiento de comportamientos alineados con la Misión, Visión y Objetivos de Migración Colombia. Dichas acciones han contado con el liderazgo de la Subdirección de Talento Humano.

Cabe destacar que el Código de Integridad se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) versión 2, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, de obligatorio cumplimiento para todas las entidades y organismos públicos.

### **Objetivo**

Verificar en el marco de los roles de la Oficina de Control Interno, la apropiación del Código de Integridad por parte de los funcionarios de la entidad, mediante el seguimiento al cumplimiento del Decreto N.º1499 de 2017 y al Manual Operativo de Gestión MIPG, “Los Valores del Servidor Público-Código de Integridad”.

### **Alcance**

El presente informe se realiza a partir de las actividades desarrolladas para el fortalecimiento de la Política de Integridad, y la consecución de la documentación que soportan los seguimientos efectuados a estas acciones, durante el primer semestre de 2025.

### **Metodología**

Para el seguimiento de la apropiación del Código de Integridad, se solicitó a la Subdirección de Talento Humano, Subdirección Control Disciplinario Interno y Comité de Convivencia Laboral, el detalle de las actividades, planes de capacitaciones, PQRS y procesos

disciplinarios, con el fin de evidenciar su impacto en los resultados institucionales. De la siguiente manera:

1. Seguimiento de los resultados del Furag con respecto a la política de Integridad para el año 2024.
2. Seguimiento al Plan Transversal de Integridad I semestre 2025, se revisó el nivel de cumplimiento y desarrollo frente a las actividades propuestas.
3. Se revisó si las actividades propuestas para la apropiación de valores, que generan impacto con respecto a las solicitudes recibidas por los hechos por corrupción.
4. Se verificó el aumento o disminución de los casos remitidos a la Comité de Convivencia Laboral con respecto a Conflictos de Interés y/o casos por acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006. Esto con el fin de evaluar el impacto de las acciones de apropiación y capacitación.

### **Marco Normativo**

- Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, donde se indica que toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este Código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución.
- Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto N.º1499 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 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público”.
- Ley 2013 de 2019. “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.”
- Ley 1952 de 2019: “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 2084 de 2018: “Por el cual se adopta el Código de Integridad de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia”.

- Ley 2016 de 2020, Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1832 de 2025, se realizó actualización al Código de Integridad.

## 1. Seguimiento Política De Integridad


En los resultados del Furag para la gestión 2024 la UAEMC, la política de Integridad obtuvo un puntaje de 72,6, una disminución del 7,9 en comparación con el año 2023 y de 11,6 frente al promedio de referencia nacional de 84,2.

Aunque se evidencian avances en la implementación del Código de Integridad y en la gestión preventiva de conflictos de interés, persisten brechas en el seguimiento, evaluación y apropiación cultural de los valores del servicio público.

Las brechas más críticas están en:

- Ausencia de indicadores de seguimiento.
- Insuficiente apropiación del Código de Integridad.
- Falta de estrategias sistemáticas para la gestión de conflictos de interés.
- Debilidades en el registro en aplicativos y en el manejo de denuncias.

**Tabla No 1 Política de Integridad - Furag**

 <b>Talento Humano</b>	Puntajes			Promedio de referencia
	2022	2023	2024	
<b>Dimensión Talento Humano</b>	67,3	87,5	<b>75,9</b>	86,6
<b>Política Gestión Estratégica de Talento Humano</b>	90,3	93,0	<b>80,2</b>	91,9
Índices desagregados de la política				
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	89,6	93,1	<b>97,1</b>	92,6
Desarrollo del talento humano en la entidad	92,6	92,7	<b>72,7</b>	92,1
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por talento humano	85,7	87,5	<b>50,0</b>	86,2
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	90,0	100	<b>75,0</b>	91,6
<b>Política de Integridad</b>	55,1	80,5	<b>72,6</b>	84,2
Índices desagregados de la política				
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	43,5	87,9	<b>83,3</b>	86,1
Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	----	79,3	<b>69,2</b>	83,4
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	46,6	69,4	<b>69,7</b>	83,8

Fuente: Resultados FURAG 2024.

## 2. Seguimiento Plan Transversal De Integridad I Semestre 2025

Asimismo, la Subdirección de Talento Humano ha desarrollado el plan transversal de integridad para el año 2025, que incluye siete actividades. Se registra un avance global del 57,1%, identificándose dos actividades finalizadas (No. 1 y 5), cuatro actividades (No. 2, 4, 6 y 7) con avance parcial y una actividad (No. 3) sin avance durante el segundo trimestre, como lo muestra la tabla:

**Tabla No 2 Plan Transversal de Integridad I semestre 2025**

No.	Actividad	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observación
1	Aplicar el Test de percepción sobre integridad, y socializar los resultados obtenidos, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.	100	14,3	Finalizada, de acuerdo al plan.
2	Realizar la capacitación enfocada en el análisis de los resultados del Test sobre percepción de integridad, como instrumento para el apropiación y fortalecimiento de los conocimientos de los funcionarios en la materia	50	7,1	El avance se encuentra de acuerdo al plan.
4	Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas de la entidad en materia de Integridad, bajo la metodología establecida en el proceso de mejora.	50	7,1	El avance se encuentra de acuerdo al plan.
5	Finalizar la actualización del Acto Administrativo por el cual se implementa el nuevo Código de Integridad, a partir de la inclusión de nuevos elementos y valores, que fortalezcan el conocimiento y apropiación de la política de integridad pública en la Entidad.	100	14,3	Finalizada, de acuerdo al plan.
6	Actualizar la estrategia para la gestión de conflictos de intereses, con las acciones estratégicas a realizar en la vigencia, para un mayor alcance y apropiación del tema por parte de los servidores y colaboradores de la Entidad.	70	10,0	El avance se encuentra de acuerdo al plan.
7	Adelantar el diseño de campañas de sensibilización sobre la importancia de la integridad pública y la declaración de conflictos de intereses, dirigidas a los(as) funcionarios(as) a nivel nacional.	30	4,3	El avance se encuentra de acuerdo al plan.
<b>% Avance</b>			<b>57,1</b>	

No.	Actividad	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Observación
3	Realizar el autodiagnóstico de la Política de Integridad del MIPG y socializar los resultados, con el fin de establecer las oportunidades de mejora y el cierre de brechas en su implementación en la entidad.	0	0,0	<i>El proceso no presento avances sobre esta actividad para el segundo trimestre.</i>

Fuente: Plan de Acción Procesos y Transversales. Código: EDF.56.

Se han desarrollado campañas de comunicación para resaltar la importancia del Código de Integridad y mantenerlo visible, mediante cápsulas publicadas en Ponte al Día, con un promedio aproximado de 800 visualizaciones por pieza. Sin embargo, no se cuenta con soportes que respalden dichas visualizaciones, ni con controles que permitan evaluar el

impacto real de las actividades adelantadas por la Subdirección de Talento Humano, orientadas a fortalecer la Política de Integridad en el marco de la Dimensión Estratégica de Talento Humano del MIPG.

**Tabla No 3 Publicaciones Ponte al Día I semestre de 2025.**

Fecha de Publicación	Evidencia
19 de febrero de 2025	 <p><b>Honestidad</b> Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud para favorecer el interés colectivo por encima de los intereses particulares.</p>
26 de febrero de 2025	 <p><b>Respeto</b> Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas sin importar sus características físicas o psicológicas; la labor que desarrollan, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.</p>
05 de marzo de 2025	 <p><b>Compromiso</b> Ser consciente del importante papel que desempeña el servidor público y siempre estar dispuesto a resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.</p>
12 de marzo de 2025	 <p><b>Diligencia</b> Con atención, prontitud y eficiencia cumplir con las responsabilidades asignadas.</p>
19 de marzo de 2025	 <p><b>Justicia</b> Actuar con imparcialidad, equidad, igualdad y sin discriminación para garantizar los derechos de las personas.</p>

Fuente: Grupo de Bienestar Social.

En cuanto a los resultados del test de percepción de integridad y apropiación de valores, se evidenció que la Entidad mantiene una cultura organizacional orientada a la integridad y al servicio, con amplias fortalezas en la identidad institucional. No obstante, persisten retos en la consolidación de estilos de liderazgo adecuados y en la reducción de brechas regionales.

En total, participaron 566 servidores en la encuesta, la cual se aplicó entre el 17 de febrero y el 26 de marzo de 2025, con una duración de 38 días. Asimismo, intervinieron 14 regionales y se analizaron 30 preguntas, enfocadas específicamente en aspectos de ética y responsabilidad.

**Tabla No 4 Resultados test de percepción de integridad y apropiación de valores.**

Indicador	Valor	Descripción
<b>Total de Respuestas</b>	566	Número total de encuestados de Migración Colombia
<b>Período de Recolección</b>	17 Feb - 26 Mar 2025	Duración de la encuesta (38 días)
<b>Número de Regionales</b>	14	Regionales participantes en la encuesta
<b>Preguntas Analizadas</b>	30	Preguntas sobre ética y responsabilidad
<b>Índice de Satisfacción General</b>	72.7%	Promedio ponderado de todas las respuestas
<b>Regional con Mayor Satisfacción</b>	ORIENTE (79.3%)	Regional con mejor índice de satisfacción
<b>Regional con Menor Satisfacción</b>	OCCIDENTE (75.9%)	Regional con menor índice de satisfacción
<b>Respuestas Totalmente de Acuerdo</b>	38.2%	Porcentaje de respuestas más positivas
<b>Respuestas de Acuerdo</b>	30.6%	Porcentaje de respuestas positivas
<b>Respuestas en Desacuerdo</b>	18.97%	Porcentaje de respuestas negativas
<b>Respuestas Totalmente en Desacuerdo</b>	12.17%	Porcentaje de respuestas más negativas
<b>Correlación Más Fuerte</b>	0.515	Vocación de Servicio - Confianza en la Sociedad
<b>Pregunta con Mayor Satisfacción</b>	4.72/5.0	Representar al país con excelencia
<b>Pregunta con Menor Satisfacción</b>	1.57/5.0	Aceptar gritos del jefe como responsabilidad

Fuente: Grupo de Bienestar Social.

a) Resultados Generales test de percepción de integridad y apropiación de valores

Índice de Satisfacción General: 72.7% (promedio ponderado), lo que refleja una percepción favorable de integridad y apropiación de valores dentro de la entidad.

Distribución de respuestas:

- Totalmente de acuerdo: 38.2%
- De acuerdo: 30.6%
- En desacuerdo: 18.97%
- Totalmente en desacuerdo: 12.17%

Esta distribución evidencia una tendencia positiva, con cerca del 69% de los encuestados expresando estar de acuerdo frente a los enunciados evaluados.

b) Resultados por Regional test de percepción de integridad y apropiación de valores

- Mayor nivel de satisfacción: Regional Oriente (79.3%), destacándose por su alto compromiso en la vivencia de los valores institucionales.
- Menor nivel de satisfacción: Regional Occidente (75.9%), lo cual, si bien mantiene un resultado favorable, muestra oportunidad de mejora frente al promedio general.

c) Aspectos Destacados test de percepción de integridad y apropiación de valores

- Pregunta con mayor satisfacción: "Representar al país con excelencia" obtuvo una calificación de 4.72 sobre 5.0, reflejando un fuerte sentido de orgullo y compromiso en la representación institucional.
- Pregunta con menor satisfacción: "Aceptar gritos del jefe como responsabilidad" con 1.57 sobre 5.0, evidenciando un claro rechazo a prácticas de liderazgo basadas en conductas inadecuadas o de maltrato.

d) Análisis de Correlaciones test de percepción de integridad y apropiación de valores

Se identificó la correlación más fuerte (0.515) entre los ítems:

- Vocación de Servicio
- Confianza en la Sociedad

Esto indica que el fortalecimiento de la vocación de servicio tiene un impacto directo en la confianza que la sociedad deposita en la Entidad, constituyendo un eje estratégico para el fortalecimiento de la integridad institucional.

La percepción general de integridad y apropiación de valores es positiva (72.7%), con un predominio de respuestas de acuerdo o totalmente de acuerdo, no obstante, el porcentaje de encuestados es solo del 38,3% de 1.476 empleados provistos de la planta global, por lo que se debe plantear la necesidad de ampliar la cobertura para lograr mayor representatividad en futuras mediciones.

Es importante resaltar que el orgullo institucional y el compromiso con la representación del país son los aspectos más valorados, adicionalmente existe un rechazo claro a prácticas de liderazgo autoritario, lo que subraya la necesidad de promover un modelo de liderazgo basado en el respeto y la comunicación asertiva.

La correlación entre vocación de servicio y confianza ciudadana resalta la importancia de continuar reforzando la cultura de servicio como pilar de legitimidad institucional.

### 3. Solicitudes recibidas por posibles hechos de corrupción

Las solicitudes recibidas por posibles hechos de corrupción pasaron de 13 a 92, lo que representa un incremento del 546%. Este resultado refleja una mayor activación de los mecanismos de control disciplinario y un uso más recurrente de los canales de reporte por parte de los servidores y la ciudadanía.

Sin embargo, dicho aumento no resulta razonable con las actividades de apropiación del Código de Integridad adelantadas por la Entidad, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias orientadas a la prevención y promoción de comportamientos íntegros, con el fin de lograr una mayor correspondencia entre las acciones implementadas y los resultados obtenidos.

**Tabla No 5 Total de solicitudes por posibles hechos de Corrupción 1er semestre 2024 y 2025.**

TIPO DE SOLICITUD	1er. Semestre 2024		1er. Semestre 2025		DIFERENCIA ENTRE 2024-2025	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
QUEJA	11	85%	68	74%	57	518%
INFORME	10	77%	19	21%	9	90%
DENUNCIA	0	0%	0	0%	0	N/A
DERECHOS DE PETICIÓN	0	0%	5	5%	5	N/A
OTROS	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>	<b>546%</b>

Fuente: Oficina de Control Interno Disciplinario.

Es importante precisar que, durante el primer semestre de 2025, únicamente se registró una queja asociada a presuntos actos de corrupción. Sin embargo, se encuentran en análisis 91 noticias que requieren una adecuada tipificación, considerando que el plazo para la indagación previa y la investigación disciplinaria es de seis (6) meses. En consecuencia, solo hasta la culminación de dicho proceso podrá establecerse con certeza si algunas de estas corresponden efectivamente a casos de corrupción.

Por otra parte, la falta con mayor incidencia en este período corresponde a la mala atención al público en los PCM, que representa el 44,56% del total de quejas recibidas en el primer semestre de 2025.

#### 4. Conflicto de intereses y Casos Por Convivencia Laboral

La Entidad no cuenta con un procedimiento definido para la gestión de conflictos de interés. En este sentido, resulta pertinente revisar la implementación de un procedimiento interno para el manejo y la declaración de estos casos, tomando como referencia la guía ETHG.30, con el fin de fortalecer la Política de Integridad en el marco del MIPG.

Frente a este aspecto, el Comité de Convivencia Laboral no reportó situaciones derivadas de posibles conflictos de interés, dado que actualmente no se dispone de un registro físico que permita documentarlas y hacer seguimiento a las mismas.

Con respecto a las solicitudes por casos y/o situaciones relacionadas con la convivencia laboral por las Regionales, se observó una disminución del 13% en el primer semestre de 2025 en comparación con el mismo período de 2024:

**Tabla No 6 Cantidad de solicitudes y/o casos por acoso laboral 1 semestre 2024 y 2025.**

REGIONAL	1er. Semestre 2024		1er. Semestre 2025		DIFERENCIA ENTRE	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	2024-2025	
					CANTIDAD	%
NIVEL CENTRAL	4	25%	1	7%	-3	-75%
AEROPUERTO	1	6%	0	0%	-1	-100%
CARIBE	5	31%	6	43%	1	20%
ANTIOQUIA	2	13%	2	14%	0	0%
ORINOQUIA	0	0%	3	21%	3	100%
ANDINA	3	19%	0	0%	-3	-100%
NARIÑO	1	6%	0	0%	-1	-100%
EJE CAFETERO	0	0%	1	7%	1	100%
GUAJIRA	0	0%	1	7%	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>-2</b>	<b>-13%</b>

Fuente: Comité de Convivencia Laboral.

Estas solicitudes están principalmente relacionadas con la convivencia, aunque en los informes escritos se describen como posibles conductas que podrían ser catalogadas como acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

Las situaciones reportadas son reflejos de la falta de comunicación asertiva, inteligencia emocional, clima laboral, disciplina interna, liderazgo, dificultades para manejar el estrés, que puede llegar a generar poco autocontrol, baja motivación, posibles dificultades relacionadas con autoestima, entre otras.

La regional con mayores conflictos es la caribe por la cual se recomienda la intervención en la misma, así como en general la formación en temas liderazgo y manejo de las emociones.

### **Conclusiones**

- Persisten brechas relacionadas con el seguimiento y no se cuentan con indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de las acciones en materia de integridad, para el cumplimiento de la política de integridad pública.
- En el desarrollo del Plan Transversal de Integridad, se ha logrado un avance del 57,1%, identificando actividades que deben ser priorizadas por tener retrasos.
- Se deben implementar controles, que permitan evaluar el impacto de las actividades de socialización desarrolladas por la Subdirección de Talento, con el objetivo de fortalecer la Política de Integridad, inmersa en la Dimensión Estratégica de Talento Humano MIPG.
- Las solicitudes recibidas por posibles hechos de corrupción paso de 13 a 92, un aumento de 546%, sin que se pueda determinar si son casos de corrupción.
- No se observó una estrategia efectiva para gestionar adecuadamente el manejo de situaciones de conflicto de intereses que puedan surgir en el desempeño de las actividades de los funcionarios.

### **Recomendaciones**

- Formular indicadores que permitan la medición de las acciones desarrolladas en materia de integridad, que contribuyan a la toma de decisiones y la mejora continua.
- Realizar una evaluación de la implementación de la Política de Integridad en la Entidad, atendiendo los criterios establecidos y utilizando los insumos necesarios que permitan efectuar un análisis integral de su nivel de cumplimiento.
- Implementar herramientas de evaluación, que estén alineadas con las actividades de la caja de herramientas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el objeto de medir los impactos de las mismas y crear acciones de mejora.
- Implementar controles que aseguren la trazabilidad de las pruebas, incluyendo registros verificables, mecanismos de seguimiento y validación durante todo el proceso de análisis y conclusión de los posibles hechos de corrupción.
- Revisar la pertinencia de implementar un procedimiento interno para el manejo y la declaración de conflictos de interés, con base en la guía ETHG.30.