

MEMORANDO

** 20242310001593**

Radicado No.: **20242310001593**

Fecha: **2024-10-01**

231-GRUPO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

PARA: Martha Hernández Arango – Directora Nacional (E) Unidad Administrativa Especial Migración Colombia

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

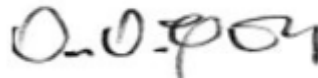
ASUNTO: : Informe de seguimiento al Código de Integridad para el I semestre de 2024

FECHA: **2024-10-01**

Cordial saludo,

De manera atenta y respetuosa nos permitimos presentar, **primer seguimiento** a la implementación del Código de Integridad de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (UAEMC) 2024, 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: 13 de septiembre 2024

Informe De Seguimiento Al Código De Integridad I Semestre De 2024

Introducción

Para la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, es fundamental que los valores del Código de Integridad potencien las características positivas de nuestros servidores públicos, invitándolos a ser personas íntegras y coherentes en sus pensamientos y actuaciones, siempre dentro del marco de la legalidad.

Es importante, resaltar que la entidad adoptó valores como el Respeto y el Compromiso a través, de la Resolución 0969 del 2 de noviembre de 2012, la cual hace referencia al Código de Ética, Buen Gobierno y Estilo de Dirección.

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) versión 2, adoptado mediante Decreto N.º1499 de 2017 para todas las entidades y organismos públicos.

Acorde a lo anterior, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, adoptó el Código de Integridad mediante la Resolución 2084 de agosto de 2018, donde establece cinco valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, que no sólo definen la ética pública y complementan el enfoque disciplinario, sino que además propenden porque el servidor público se apropie de ellos y los aplique en los diferentes aspectos de su vida.

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 2024.

Metodología

Para el seguimiento de la apropiación del Código de Integridad, se solicitó a la Subdirección de Talento Humano y Subdirección Control Disciplinario Interno, 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. Comparación de los resultados del Furag con respecto a la política de Integridad para los años 2022 y 2023.

1.1. Seguimiento al Plan Transversal de Integridad 2024, se revisó el nivel de cumplimiento y desarrollo frente a las actividades propuestas.

2. Seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) para la vigencia 2024, en su “Componente 6: Iniciativas Adicionales”, se revisó si las actividades propuestas generan impacto con respecto a las solicitudes recibidas por los hechos por corrupción.

3. 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.

4. Se revisó la inclusión del Código de Integridad en los objetivos de los procesos como lo establece la Ley 2016 de 2020.

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.

1. Seguimiento Política De Integridad

De acuerdo a los resultados de Furag presentados en el mes de agosto 2024 frente a la Gestión 2023, se determinó que la Política de Integridad, ha venido presentando algunas variaciones significativas de mejora con respecto al año 2023, con un incremento del 25.4% en comparación con la vigencia 2022, debido a la inclusión del componente “Coherencia entre los elementos que materializar la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control”. Sin embargo, para el cierre de las brechas se presentaron 24 observaciones que se deben desarrollar para la vigencia 2025.

Observaciones Cierre de Brechas Resultados Furag Gestión 2023			MIGRACIÓN MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	
Dimensión Talento Humano	Puntaje		Política de Integridad	
	2023	2022	Puntaje 2023	Puntaje 2022
	87,5	67,3	80,5	55,1
			Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	87,9
		Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	79,3	----
		Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	69,4	46,6

Tabla No 1.: Fuente -Resultados FURAG 2023.

1.1. Seguimiento Plan Transversal De Integridad I Semestre 2024

Así mismo, la Subdirección de Talento Humano ha desarrollado el plan transversal de integridad para el año 2024, que incluye diez actividades. Se ha logrado un avance del 41,6%, lo cual es consistente ya que se está evaluando el primer semestre de 2024:

PLAN TRANSVERSAL DE INTEGRIDAD I semestre de 2024				
Item	Actividad	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Verificación
1	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad, para determinar las oportunidades de mejora ante el cierre de brechas de los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	100	15	Fuente de verificación Anexo Autodiagnóstico de Integridad 2023-2024, calificación 78,3.
2	Presentar la propuesta sobre temas de Integridad a incluir en los cursos de Inducción o reinducción de la Entidad, dirigida a sus servidores públicos, con el propósito de afianzar las temáticas de la Política de integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	100	8	Se realizó propuesta e inclusión en los Curso de inducción y reinducción sobre el tema del Código de Integridad. Fuente de verificación - Presentación curso de inducción y reinducción - listados de asistencia.

3	Habilitar un mecanismo para la interacción y retroalimentación, en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones y sugerencias de los servidores públicos en el proceso de la implementación y desarrollo de la Política de integridad del MIPG.	100	8	Se publicaron los resultados de la aplicación de la Encuesta de Necesidades de Bienestar, en lo concerniente al código y política de integridad. Fuente de verificación http://intranet/mis-noticias/mis-notas/item/3732-conoce-los-resultados-de-la-encuesta-de-integridad
6	Aplicar Encuesta interna sobre la apropiación en temas de Integridad, como instrumento para elaborar el diagnóstico del estado de los elementos de la política de integridad pública en la Entidad.	20	1,6	Encuesta de Necesidades de Bienestar 2023-2024 realizada a nivel nacional incluyó dentro del formulario tres (3) preguntas relacionadas con el código de integridad, se realizó socialización mediante reunión virtual. Se encuentra pendiente encuesta para el cuarto trimestre (80).
8	Incorporar para la difusión y sensibilización en temas de integridad, actividades lúdicas participativas y espacios de análisis de casos reales (dilemas morales) por parte de sus servidores, con el fin de incentivar su apropiación.	50	4	Se llevó a cabo una actividad lúdica participativa dirigida a los funcionarios de la ciudad de Bogotá, enfocada en el conocimiento de conflictos de interés y temas de integridad. Se encuentra pendiente actividad para el tercer trimestre (50).
9	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	3,5	Se encuentra pendiente la socialización, teniendo en cuenta la contingencia dada la provisión de planta por el concurso de méritos, no fue posible llevarla a cabo en el periodo establecido, se dará inicio al tercer trimestre.
10	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.	10	1,5	Se adelanto proyección para propuesta, se encuentra pendiente para desarrollar en el tercer trimestre.
		Avance	41,6%	

Item	Actividad	% Avance Actividad	% Avance Ponderado por peso	Verificación
4	Elaborar el informe sobre la evaluación de resultados de la implementación de la Política de Integridad del MIPG, con el	0	0	Actividad cuarto trimestre.

	fin de establecer las oportunidades de mejora a realizar en la Entidad			
5	Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código, bajo la metodología establecida en el proceso de mejora.	0	0	Actividad tercer trimestre.
7	Actualizar el 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.	0	0	Actividad tercer y cuarto trimestre.
		Pendiente	58,4%	

Tabla No 2.: Fuente Plan de Acción Procesos y Transversales. Código: EDF.56.

De acuerdo con la Tabla No.2, para el primer trimestre de 2024, en las actividades 3 y 6, se realizó una encuesta de Necesidades de Bienestar, donde se incluyeron tres preguntas relacionadas con el Código de Integridad, como se observa en las siguientes imágenes:

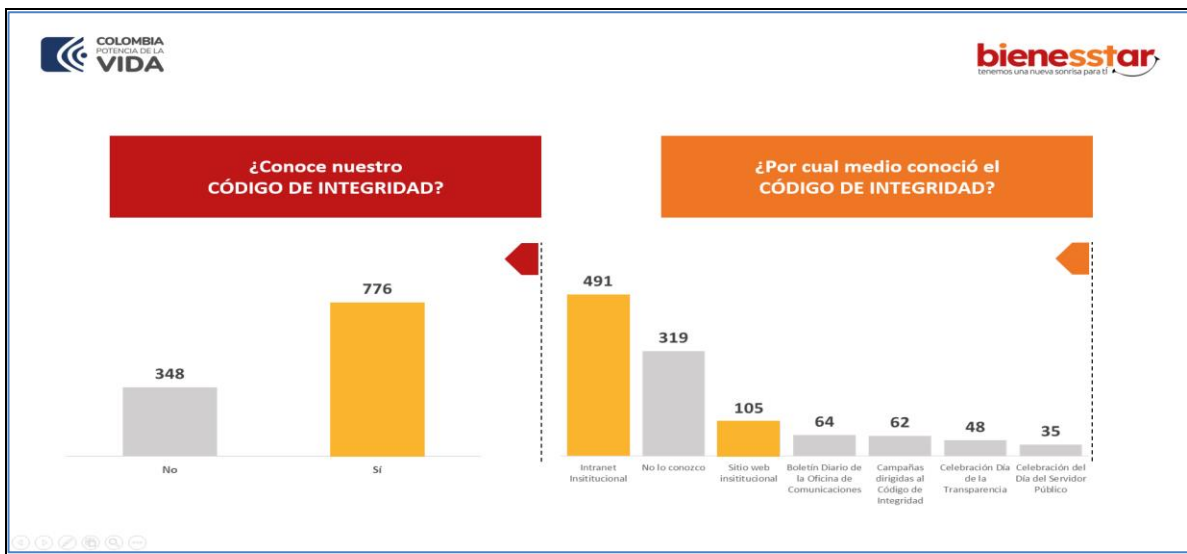


Imagen No 01.: Fuente -Encuesta Necesidades Subdirección de Talento Humano.

Acorde a la imagen No. 01 se analiza, lo siguiente:

- De 1.527 del total de la planta, 1.124 (73.6%) diligenciaron la encuesta y 403 (26.4%) no participaron.
- De 1.124 que diligenciaron la encuesta, 348 (31%) no conocen el Código de Integridad.

Con lo anterior, se evidencia que el conocimiento del Código de Integridad es aún incipiente. Para fortalecerlo, se requiere un trabajo constante de socialización, liderazgo, comunicación, medición y articulación, que permita que los valores se vivan y respiren en el día a día de la Entidad.

Ante la pregunta ¿Con cuál de los valores del Código de Integridad se siente identificado?, con opciones de respuesta: Transparencia, Respeto, Ninguno, Equidad, Justicia, Diligencia, la opción de transparencia no se menciona como un valor dentro del Código, sino como una forma de actuar que conlleva a la honestidad. Por lo tanto, la transparencia no sería un valor independiente dentro del Código. Imagen No. 02

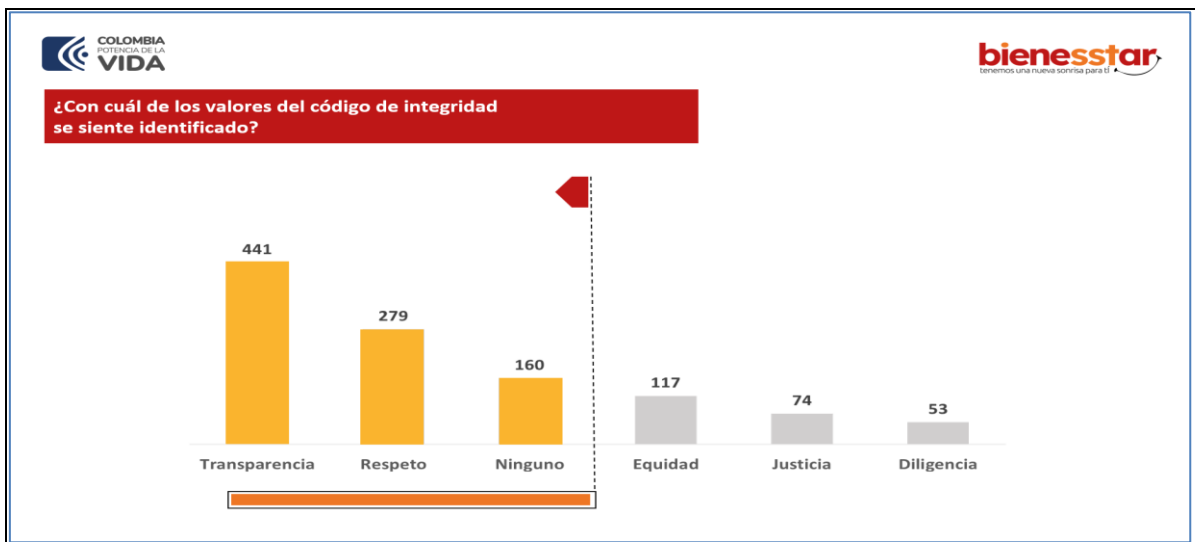


Imagen No 02.: Fuente -Encuesta Necesidades Subdirección de Talento Humano.

De otra parte, se observa que, del total de las encuestas aplicadas, 160 (14.2%) funcionarios de la entidad no se sienten identificados con ningún valor del Código.

Se evidenció que en la actividad No. 4, aunque se encuentra programada para el cuarto trimestre, no se ha desarrollado el informe sobre la evaluación de resultados de la implementación de la Política.

En cuanto a la actividad No.8, se fomentó espacios de participación para los funcionarios como, el día del servidor público, actividad lúdica enfocada al fortalecimiento de los conocimientos de conflictos de interés y temas de integridad, sin embargo, esta iniciativa sólo se implementó en las regionales Central, Andina y El Dorado, excluyendo a las demás regionales de la entidad. Además, se observa una falta de retroalimentación y evaluación de las actividades, lo que impide medir su impacto y establecer planes de mejora.

2. Seguimiento Plan Anticorrupción Y Atención Al Ciudadano (PAAC).

Se logró establecer, que de conformidad con las actividades plasmadas dentro del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) de la vigencia 2024, en su “Componente 6: Iniciativas Adicionales”, se encuentra como actividad No.04 “desarrollar capacitaciones y

sensibilizaciones en temas de Integridad y conflicto de intereses”, con el objeto de dar a conocer lineamientos y normas en la materia, dirigida a los funcionarios de la Entidad.

La subdirección de Talento Humano, programó una actividad para la vigencia realizada en el primer trimestre 2024, que consistió en la capacitación de manera remota “Webinar Política de integridad y Orientaciones sobre la Gestión Preventiva de Conflictos de Interés”, contando con la participación de los funcionarios a nivel nacional.

Se evidencia que, no es suficiente la actividad programada, considerando que la valoración de las Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano del Departamento de la Función Pública, en el componente Iniciativas adicionales, se refiere a las iniciativas particulares de la entidad que contribuyen a combatir y prevenir la corrupción, sin embargo; se observa que las solicitudes del primer semestre de 2024 respecto a la vigencia anterior, han tenido un crecimiento del 62%, lo que refiere que el impacto de apropiación del Código no es el esperado, atribuyéndose este incremento a faltas disciplinarias relacionadas en el Código General Disciplinario en el ejercicio de sus funciones.

Así mismo, se evidenció que, para el primer semestre de 2023, 11 (85%) solicitudes se encuentran en proceso de investigación y 16 (76%) solicitudes para el primer semestre de 2024.

Total, de Solicitudes Por Hechos De Corrupción

TIPO DE SOLICITUD	1er. Semestre 2023		1er. Semestre 2024		DIFERENCIA ENTRE 2023-2024	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
QUEJA	6	46%	11	52%	5	83%
INFORME	6	46%	10	48%	4	67%
DENUNCIA	1	8%	0	0%	-1	-100%
DERECHOS DE PETICIÓN	0	0%	0	0%	0	0%
OTROS	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	13	100%	21	100%	8	62%

Tabla No 3.: Fuente- Oficina de Control Interno Disciplinario.

3. Cantidad De Solicitudes Y/O Casos Por Convivencia Laboral

La Entidad desarrolló una guía interna y el formato para Declaración de Situaciones de Conflicto de Intereses ETHF.144, para prevenir y gestionar el posible conflicto de intereses, estos documentos se encuentran en la plataforma para su uso y consulta.

En relación con este tema, el Comité de Convivencia Laboral no identificó situaciones que pudieran derivarse de Conflictos de Interés, puesto que no se cuenta con el registro físico de estas.

Se presentan por las Regionales para el primer semestre del año 2023 y 2024, los siguientes casos y/o situaciones relacionadas con la convivencia laboral:

Cantidad De Solicitudes Y/O Casos Por Convivencia Laboral

REGIONAL	1er. Semestre 2023		1er. Semestre 2024		DIFERENCIA ENTRE 2023-2024	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
NIVEL CENTRAL	4	33%	4	25%	0	0%
AEROPUERTO	1	8%	1	6%	0	0%
CARIBE	5	42%	5	31%	0	0%
ANTIOQUIA	1	8%	2	13%	1	100%
ORINOQUIA	1	8%	0	0%	-1	-100%
ANDINA	0	0%	3	19%	3	300%
NARIÑO	0	0%	1	6%	1	100%
TOTAL	12	100%	16	100%	4	33%

Tabla No 4.: Fuente- Comité de Convivencia Laboral.

Según la tabla anterior, se observa un crecimiento del 33% en las solicitudes del primer semestre de 2024 en comparación con el mismo período de 2023. 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.

4. Seguimiento a los Objetivos de los Procesos

Como resultado de la revisión de los objetivos de los 16 procesos, se observa que dos cumplen con la inclusión de los valores del Código de Integridad, como lo establece la Ley 2016 de 2020. Esto evidencia que el despliegue y apropiación en los procesos y procedimientos aún se encuentra en desarrollo y debe fortalecerse.

PROCESO	OBJETIVO
Verificaciones	Verificar la situación de permanencia, actividades que desarrollan y cumplimiento de la normatividad migratoria de los extranjeros que ingresan al territorio nacional; así como el cumplimiento de las obligaciones de las personas naturales o jurídicas radicadas en Colombia derivadas del vínculo con extranjeros; y analizar la información asociada para identificar fenómenos y caracterizar a los extranjeros que permanecen en el país; con respeto por los Derechos Humanos, conforme a las atribuciones legales y la política en la materia.
Extranjería	Brindar servicios de calidad, ágiles, confiables y transparentes a los ciudadanos nacionales y extranjeros que requieren los documentos de Migración y Extranjería para que accedan a los derechos y cumplimiento de los deberes en nuestro territorio nacional, de conformidad con los lineamientos impartidos.

Conclusiones

- En el desarrollo del Plan Transversal de Integridad, se ha logrado un avance del 41,6%, lo cual es consistente, ya que se está evaluando el primer semestre de 2024.

- 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.
- Referente al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) de la vigencia 2024, en su “Componente 6: Iniciativas Adicionales”, actividad No.2, se cumplió con la actividad prevista al 100%. No obstante; deben reevaluarse las actividades propuestas teniendo en cuenta al aumento de solicitudes por hechos 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.
- En sólo dos de los procesos misionales, se encuentra que en el objetivo planteado por el área se consideran los valores del Código de integridad.

Recomendaciones

- 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.
- Para mejorar la efectividad del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC), se debe rediseñar actividades, enfocándose en la gestión de denuncias y la promoción de una cultura de transparencia.
- Hacer uso de la Guía para la declaración de conflicto de interés, de conformidad con el artículo 11 y 12 de la Ley 1437 de 2011, con el fin de identificar, prevenir y declarar los posibles casos de conflicto de intereses.
- Realizar un despliegue efectivo del Código de Integridad, en los objetivos, manuales de funciones, planes, procedimientos y demás métodos, como lo establece la Ley 2016 de 2020.