	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	6

INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA O DEFINITIVO DE AUDITORIA

1. NOMBRE DEL LUGAR/DEPENDENCIA O PROCESO:	Unidad Administrativa Especial Migración Colombia
2. RESPONSABLE:	Dra. Gloria Esperanza Arriero López - Directora General Dr. Federico Alfonso Núñez García - Secretario General Directivos Unidad Administrativa Especial Migración Colombia
3. AUDITOR LIDER:	Jinny Andrea Garcia Olarte
4. EQUIPO AUDITOR	NA
5. FECHA DE LA AUDITORIA:	Enero 2026

6. Objetivo


Evaluar la oportunidad y efectividad de los roles del Sistema de Control Interno en la entidad, mediante el análisis de las preguntas y situaciones de entorno definidas en la base de datos, como insumo para la formulación de acciones de mejora por parte de la Dirección General.

7. Alcance

La encuesta de percepción del Sistema de Control Interno fue difundida por medio de la herramienta formularios de Google en medio digital, con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones y por correo electrónico enviado a todos los funcionarios de la entidad: nivel central y regionales, con el fin de medir qué tan eficiente han sido las acciones de Control Interno en la vigencia 2025.

8. Criterios Utilizados

La importancia de las Oficinas de Control Interno en las entidades públicas se da a partir de los roles establecidos en el Sistema de Control Interno, estipulados en el artículo 17 del Decreto 648 de 2017, correspondientes a liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, relación con entes externos de control y evaluación y seguimiento. Cabe resaltar que el objetivo principal de la Oficina de Control Interno es el de generar valor al cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la evaluación independiente de la efectividad de los controles.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	6

9. Metodología

1. Se difundió una encuesta con un total diecinueve (19) situaciones o interrogantes, de tipo cerrado y 1 situación de tipo abierto orientadas a medir la percepción del Sistema de Control Interno, en el sentido de como los funcionarios de la entidad perciben la gestión de la OCI en relación con las actividades ejecutadas en la vigencia.
2. Se tabularon las respuestas y posterior a ello se analizó cada dato agrupado, el cual, da lugar al presente informe con vigencia 2025.
3. Se evaluó la percepción sobre la administración de riesgos, la cultura del autocontrol y el proceso de auditoría interna, con el propósito de fortalecer el cumplimiento de los objetivos institucionales y de la Oficina de Control Interno.
4. El análisis a cada dato agrupado, brinda las oportunidades de mejora y la posibilidad de formular las acciones pertinentes por parte de la Dirección General a la estrategia de mejora continua.

10. Aspectos Positivos

NA

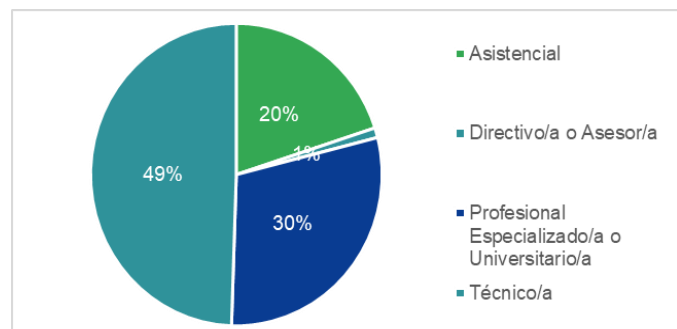
11. Hallazgos y/o Observaciones

En respuesta a la encuesta aplicada, se obtuvo un total de 95 participaciones, mencionando que, al ser cada situación obligatoria para continuar, no quedó ningún formulario incompleto.


A continuación, se reportan los resultados de la prueba aplicada:

1. Nivel jerárquico al que pertenece el servidor público diligenciante.

Nivel jerárquico al que pertenece	Total
Asistencial	19
Directivo/a o Asesor/a	1
Profesional Especializado/a o Universitario/a	28
Técnico/a	47
Total	95

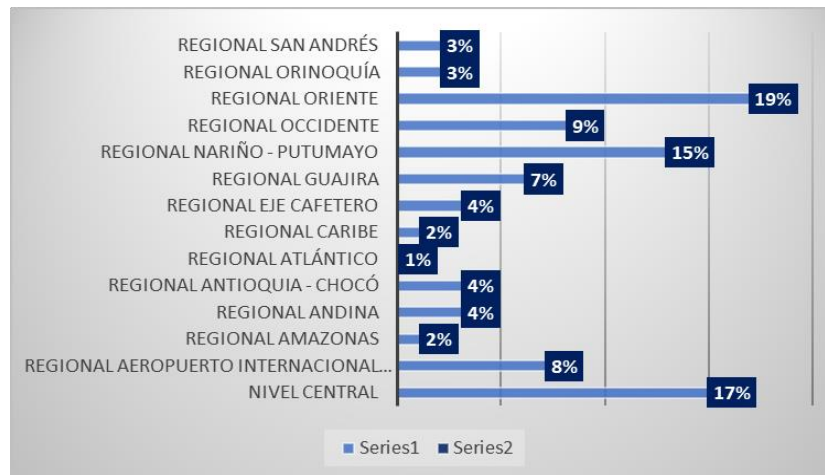


Teniendo en cuenta el test de percepción aplicado por la OCI, se pudo determinar que la mayor participación en el diligenciamiento, está en el nivel técnico con un 49% y el porcentaje mínimo corresponde al nivel directivo con un 1%.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	6

Se recomienda sensibilizar a las directivas, sobre la importancia de participar y diligenciar las encuestas de percepción, ya que son una herramienta para la toma de decisiones.

2. Seleccione la sede de trabajo o regional a la que está adscrito.

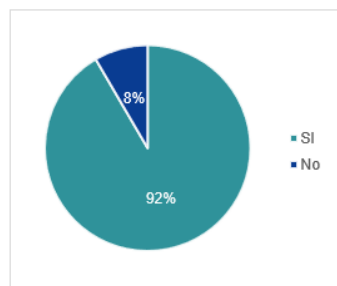


La Regional Oriente fue la que evidenció mayor interés y participación en el diligenciamiento del test de percepción, con un 19% de participación, equivalente a 18 encuestas respondidas. En contraste, la Regional Atlántico presentó el menor nivel de participación, con tan solo una encuesta diligenciada, correspondiente al 1% del total.

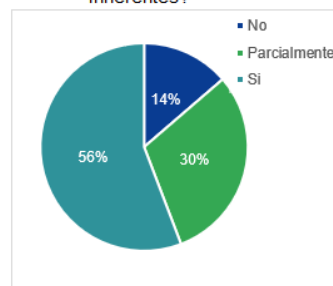
Por lo anterior es importante sensibilizar al equipo de colaboradores de la regional Atlántico, bajo el liderazgo de su director, sobre la importancia de participar y diligenciar las encuestas de percepción, en tanto estas constituyen una herramienta clave para la toma de decisiones y el fortalecimiento de la gestión institucional.

Módulo I. Percepción de la administración de riesgos

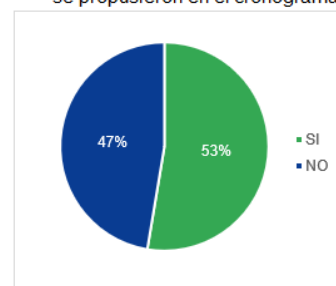
3. ¿Conoce los riesgos inherentes del proceso que desarrolla?




4. ¿Considera que los controles del proceso que desarrolla son efectivos para mitigar los riesgos inherentes?



5. ¿En los planes de mejoramiento que usted ha participado, las actividades formuladas, se han desarrollado y llevado a cabo como se propusieron en el cronograma?



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	6

Los resultados muestran que el 92% de los encuestados manifiesta conocer los riesgos inherentes del proceso que desarrolla, lo cual evidencia un alto nivel de apropiación y conocimiento por parte de los funcionarios. No obstante, el 8 % indica no tener claridad frente a dichos riesgos, situación que representa una oportunidad de mejora en los procesos de socialización, capacitación y divulgación del mapa de riesgos, con el fin de fortalecer la cultura de gestión del riesgo en la entidad.

En cuanto a la efectividad de los controles, el 56% de los participantes considera que los controles son efectivos para mitigar los riesgos inherentes; sin embargo, un 30% señala que los controles son parcialmente efectivos y un 14% considera que no son efectivos.

En conjunto, el 44% de las respuestas evidencian que los funcionarios son conscientes de las debilidades de control desde el diseño, implementación y seguimiento, lo cual podría afectar la adecuada mitigación de los riesgos identificados. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de revisar, fortalecer y ajustar los controles existentes, así como de mejorar los mecanismos de seguimiento y evaluación de su efectividad.

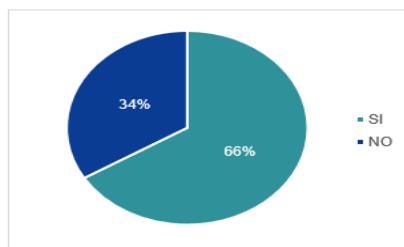
Así mismo el 53% de los participantes considera que las actividades definidas en los planes de mejoramiento se han ejecutado conforme a lo establecido en el cronograma, no obstante, el 47% manifiesta lo contrario, observando falta de claridad en este apartado.

Esta situación refleja debilidades en la información respecto al seguimiento, control y cumplimiento oportuno de las actividades, lo cual puede afectar la efectividad de los planes de mejoramiento y el logro de los objetivos propuestos.

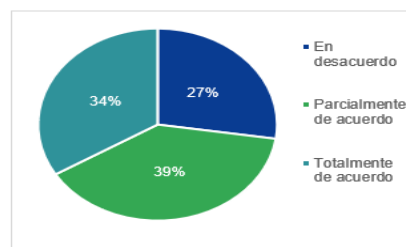
En consecuencia, se hace necesario fortalecer los mecanismos de supervisión y control, así como definir responsables y plazos claros que permitan asegurar la ejecución integral y oportuna de las acciones formuladas.


Módulo II. Percepción de la cultura del autocontrol

6. ¿Tienen los directores de las regionales, el perfil adecuado para liderarlas?

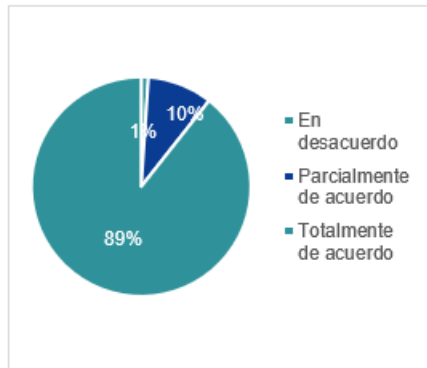


7. ¿Usted ha percibido que en su dependencia, algunos compañeros de la oficina tienen menos carga laboral que usted?

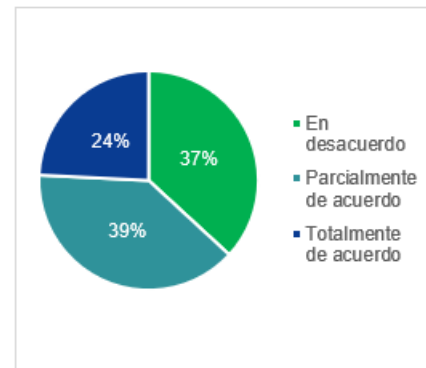


	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	6

8. ¿Tiene claras sus funciones, horario de trabajo y entregables para la evaluación de desempeño?



9. ¿Los perfiles de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, son adecuados para las áreas que fueron designados?




Se evidencia que el 34% manifiesta que los directores no cuentan con el perfil adecuado, lo que refleja oportunidades de mejora en el fortalecimiento de las competencias de liderazgo, ya que esto podría ser un indicativo de baja satisfacción laboral en la relación con el líder de la regional.

Esta situación se complementa con la percepción de una distribución inequitativa de la carga laboral entre los colaboradores, lo cual podría estar asociado a debilidades en la gestión y asignación de funciones.

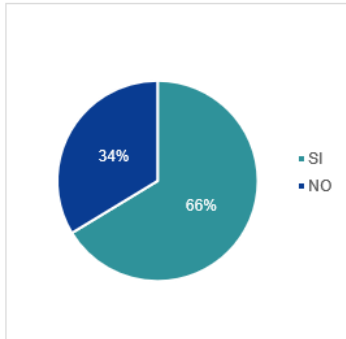
No obstante, se destaca que el 89% de los participantes manifiesta tener claridad sobre sus funciones, horarios y entregables para la evaluación del desempeño, lo que evidencia que, a pesar de las percepciones sobre liderazgo y carga laboral, existen lineamientos operativos claramente definidos dentro de la entidad.

Frente a la idoneidad de los perfiles de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, se evidencia que solo el 24% de los encuestados considera que estos son totalmente adecuados para las áreas en las que fueron designados.

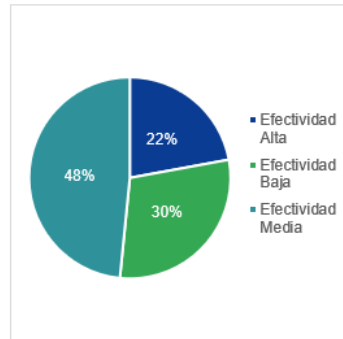
Esta situación podría incidir en las percepciones sobre liderazgo y en la distribución de la carga laboral, afectando la eficiencia operativa y el clima organizacional y permite identificar la necesidad de revisar los criterios de designación y fortalecer los procesos de alineación de perfiles con las responsabilidades del cargo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	6

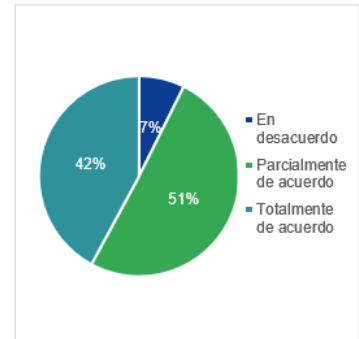
10. ¿Las peticiones que usted ha hecho a sus superiores inmediatos, han tenido respuesta dentro de los términos legales?



11. ¿Considera que en la entidad, los mecanismos de control para el logro de objetivos son efectivos?



12. ¿Conoce el rol de la Oficina de Control Interno dentro de la entidad?

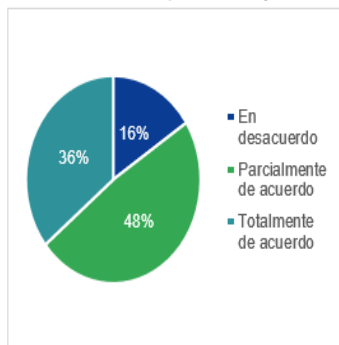


Se observa que el 66 % de los encuestados considera que sus solicitudes son atendidas dentro de los plazos legales; sin embargo, un 34 % indica que esto no siempre ocurre, lo que evidencia la oportunidad de mejora en la respuesta y en la comunicación interna.

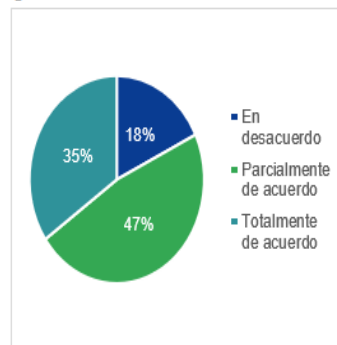
Asimismo, frente a la efectividad de los mecanismos de control para el logro de los objetivos institucionales, la mayoría de los participantes los califica con una efectividad media (48%) o baja (30%), lo que revela de la necesidad de fortalecer los controles y su seguimiento.


De igual manera, aunque existe un nivel general de conocimiento sobre el rol de la Oficina de Control Interno, este no es homogéneo, dado que el 51% de los encuestados manifiesta un conocimiento parcial y un 7% expresa desconocimiento, lo que evidencia la necesidad de reforzar las acciones de divulgación y socialización de las funciones en la entidad.

13. ¿Considera que los procesos que desarrolla cuentan con controles, trazables y recurrentes?

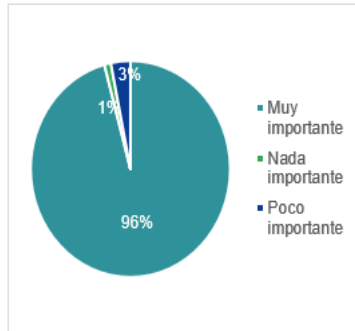


14. ¿Considera que el proceso que desarrolla cuenta con una adecuada segregación de funciones evitando concentración de poder?

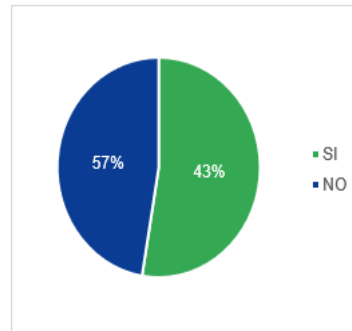


	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	6

15. ¿Qué tan importante es el autocontrol dentro del proceso que desarrolla?



16. ¿Ha tenido la oportunidad de conocer los informes que genera la Oficina de Control Interno y que están publicados en la página de la Entidad?




El análisis de la información evidencia que la implementación de controles presenta debilidades, ya que solo el 36% de los encuestados considera que los procesos cuentan con controles trazables y recurrentes, mientras que el 48% percibe su aplicación parcial y el 16% considera que no existen.

De igual forma, el 47% señala que la segregación de funciones se aplica solo parcialmente, lo que evidencia riesgos asociados a la concentración de funciones lo que puede generar casos de corrupción.

En este contexto, se hace necesario fortalecer la apropiación del sistema de control interno, así como la formalización, el seguimiento de los controles y la adecuada segregación de funciones.

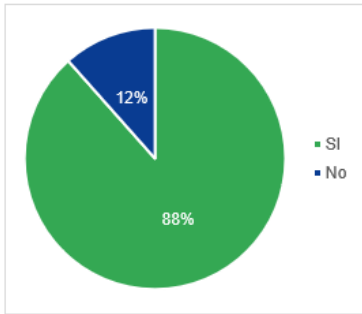
Por otra parte, el autocontrol es ampliamente reconocido como un elemento fundamental, dado que el 96% de los encuestados lo considera muy importante; no obstante, el bajo porcentaje que no lo valora demuestra la necesidad de continuar fortaleciendo las acciones de sensibilización y la cultura del autocontrol en la entidad.

Adicionalmente, se evidencia que más de la mitad de los encuestados (57%) no ha consultado los informes publicados por la Oficina de Control Interno, lo que refleja oportunidades de mejora en la divulgación y apropiación de esta información, limitando su uso como herramienta para la mejora continua de los procesos institucionales.

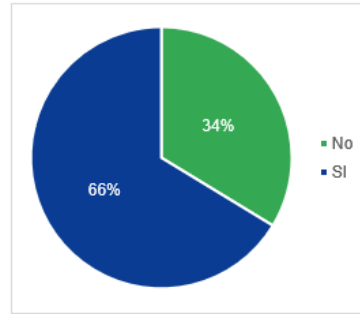
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	6

Módulo III. Percepción de la auditoría interna

17. ¿Considera la Auditoría Interna de Gestión como uno de los mecanismos que promueve la mejora de los procesos de la entidad?



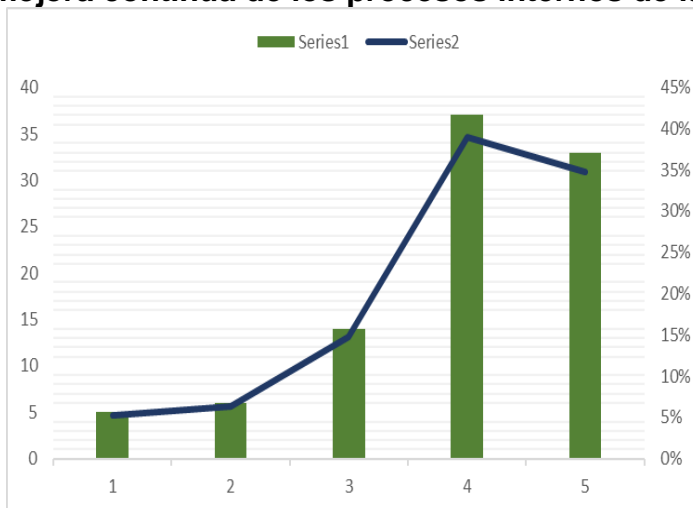
18. ¿Su área o proceso ha participado de alguna de las revisiones o auditorías de la Oficina de Control Interno?




Los resultados reflejan que la mayoría de los encuestados (88%) considera la Auditoría Interna de Gestión como un mecanismo que contribuye a la mejora de los procesos de la entidad. No obstante, un 12% no la percibe de esta manera, lo que indica la necesidad de fortalecer la divulgación de los beneficios y el valor agregado de la auditoría interna para promover su mayor apropiación en la entidad.

Así mismo, se evidencia que el 66% de los encuestados manifiesta que su área o proceso ha participado en revisiones o auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno; sin embargo, un 34% indica no haber participado, lo que refleja la necesidad de ampliar la cobertura y fortalecer la articulación de la Oficina de Control Interno con todos los procesos de la entidad.

19. ¿En qué medida considera que la Oficina de Control Interno contribuye a la mejora continua de los procesos internos de la entidad?



Criterio calificativo	Total	Total %
1	5	5%
2	6	6%
3	14	15%
4	37	39%
5	33	35%
Total participantes	95	100%

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	6

De lo anterior se infiere que la mayoría de los encuestados percibe una contribución positiva de la Oficina de Control Interno a la mejora continua de los procesos internos, dado que el 74% la califica en niveles altos (4 y 5). No obstante, un 26 % la valora en niveles bajos o medios (1, 2 y 3), lo que evidencia oportunidades de mejora en el fortalecimiento del impacto, la visibilidad y el valor agregado de las acciones desarrolladas por la Oficina de Control Interno.

20. Comentarios o sugerencias adicionales para mejorar la gestión y el impacto de la Oficina de Control Interno.

Los comentarios de los encuestados evidencian la necesidad de fortalecer el impacto y la cercanía de la Oficina de Control Interno, especialmente en las regionales. De manera reiterada, se solicita una mayor frecuencia y cobertura de auditorías, con énfasis en auditorías de seguimiento que permitan verificar el cumplimiento de la normatividad, la ejecución real de los planes de mejora y la implementación efectiva de las recomendaciones.

De igual forma, se identifican preocupaciones relacionadas con la gestión del talento humano, particularmente en los procesos de encargos, evaluación del desempeño, trato de los directivos hacia los funcionarios y la idoneidad de los cargos de libre nombramiento y remoción. También se resalta la necesidad de garantizar objetividad, imparcialidad y equidad en las evaluaciones y actuaciones de control.


12. Resumen Ejecutivo

Los resultados de la encuesta evidencian que la Oficina de Control Interno es percibida como un actor relevante para la mejora de los procesos institucionales; no obstante, persisten oportunidades de mejora orientadas a fortalecer su impacto, especialmente en las direcciones regionales.

Se destaca la necesidad de incrementar la frecuencia y el seguimiento de las auditorías, asegurar que los informes sean prácticos y acordes con las realidades, y reforzar la comunicación, el acompañamiento preventivo y la retroalimentación con los procesos auditados.

Asimismo, se identifican expectativas relacionadas con una mayor objetividad, imparcialidad y eficacia en los mecanismos de control, así como con el fortalecimiento de la gestión del talento humano y la priorización de los riesgos misionales y de corrupción.

En este contexto, resulta fundamental consolidar una cultura de mejora continua, basada en controles efectivos, indicadores medibles y una mayor presencia institucional de la Oficina de Control Interno en toda la Entidad.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	6

Es fundamental que la Oficina de Control Interno se consolide y visibilice como una instancia de evaluación independiente, que asesora, realiza seguimiento, evalúa y formula recomendaciones orientadas a que las actividades de los procesos se desarrollen bajo una cultura de autocontrol, una adecuada administración de los riesgos y el diseño de controles efectivos que garanticen un aseguramiento razonable, en cumplimiento de los objetivos institucionales, la misión y la visión de la Entidad.

De igual manera, la Oficina de Control Interno, mediante el rol de enfoque hacia la prevención, promoverá la mejora del Sistema de Control Interno y de sus componentes desde una perspectiva preventiva, incorporándolos en las actividades diarias de los funcionarios, tanto en las diferentes áreas de la entidad, como en las direcciones regionales.

13. Responsables



OSCAR ORLANDO GOMEZ PINTO
Jefe Oficina de Control interno

14. Distribución del informe

Nombre y Cargo

Doctora
Gloria Esperanza Arriero López
Directora General Unidad Administrativa Especial
Migración Colombia

Doctor
Federico Alfonso Núñez Garcia
Secretario General

Directivos Unidad Administrativa Especial Migración
Colombia

Enero 22 de 2025