
 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 1 de 28

Fecha de Emisión del Informe	Día	30	Mes	6	Año	2026
-------------------------------------	------------	-----------	------------	----------	------------	-------------


Número de Informe:	1/1
Nombre:	Informe de seguimiento al impacto de la Política de Integridad del MIPG
Objetivo:	Realizar el seguimiento al impacto de la implementación de la Política de Integridad; la cual tiene como lineamientos de garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado. Así, mismo definir los lineamientos internos sobre integridad pública en los cuales se articulen los elementos del marco de integridad institucional para proporcionar un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores públicos.
Alcance:	El informe inicia con el análisis de evaluación del impacto de la política de integridad -MIPG adoptado por la UARIV, el fortalecimiento de la cultura organizacional en el marco de estrategias y acciones para la apropiación del código de integridad y concluye con este informe el concepto de Control Interno.
Periodicidad	El informe se debe realizar una vez en el año con corte del 1 de enero al 31 diciembre de cada anualidad del año anterior se realice la medición de la gestión y desempeño de la política de integridad a través del FURAG. En esta oportunidad el informe por ser de primera vez corresponde al año 2025.

1. MARCO JURÍDICO.

- Constitución Política de Colombia: 1991: *“Adopción de los principios de la función administrativa, eliminación del control fiscal previo y obligatoriedad para todas las entidades estatales de contar con el control interno”.*
- Constitución Política de Colombia: 1991: Artículo 209 *“define que “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 (. ...)”.*


 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 2 de 28

- Ley 87: 1993: *“Creación del Sistema Institucional de Control Interno, con el propósito de dotar a la administración de un marco para el control de las actividades estatales, directamente por las mismas autoridades.*
- Decreto 382 del 7 de abril de 2026 *“Por el cual se adiciona el Título 38 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema Nacional de Integridad”.*
- Ley 489: 1998: *“Creación del Sistema de Desarrollo Administrativo con el propósito de articular la planeación estratégica de las entidades con la de su quehacer administrativo, a través de las políticas y los planes sectoriales de desarrollo administrativo. Así mismo, se fortalece el Control Interno, con la creación del Sistema Nacional de Control Interno a fin de darle una connotación más estratégica”.*
- Decreto 2740: 2001 *“A partir de este año, se inicia la implementación del Sistema de Desarrollo Administrativo en las entidades públicas de orden nacional, fortaleciendo la estructuración del trabajo sectorial y el liderazgo de las áreas de planeación de las entidades cabeza de sector. El sistema inició con la identificación de ocho políticas de desarrollo administrativo, las cuales agruparon los principales elementos de la gestión indispensables para el fortalecimiento de la capacidad administrativa y el desempeño institucional”.*
- Decreto 1599: 2005: *“Las dinámicas organizacionales llevaron a la adopción de un marco general para el ejercicio del Control Interno, a través del Modelo Estándar de Control Interno -MECI, el cual pretendió en su momento dotar al Estado colombiano de una estructura única que facilitara este ejercicio por parte de las entidades. El logro más significativo fue la estandarización de controles mínimos para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones y la adopción de un instrumento de evaluación de los sistemas de control interno, que permitió a las entidades nacionales y territoriales, elaborar sus informes anuales sobre la materia”.*
- Decreto 2482: 2012 *“Por primera vez el Gobierno Nacional integra en un solo sistema todas aquellas herramientas de gestión, presenta a las entidades el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual recoge el Sistema de Desarrollo Administrativo; formula cinco políticas a partir de los diversos requerimientos y directrices que diferentes entidades venían implementado de manera aislada fatigando a las entidades con solicitudes de informes y reportes de manera repetitiva y en diversos formatos y*


 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 3 de 28

momentos. Dentro de estas políticas se incorporó la Gestión de la Calidad y el MECI se configuró como la herramienta de seguimiento y control del Modelo. El MIPG cuenta con un instrumento único de recolección de información para medir el cumplimiento de los objetivos y la implementación de las políticas de MIPG, el avance y la efectividad del Modelo Estándar de Control Interno – MECI., denominado el Formulario Único de Reporte de Avances a la Gestión -FURAG, que recoge y analiza información sobre el avance de las políticas de desarrollo administrativo; entre tanto el MECI continuó evaluándose a través de su propio instrumento”.

- Decreto 943: 2014: *“Para ajustar el MECI a estas nuevas dinámicas de planeación y gestión y hacerlo más coherente con el MIPG, se actualiza a una versión más moderna y de fácil comprensión por parte de las entidades”.*
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, artículo 2.2.22.3.10 medición de la gestión y desempeño institucional y el artículo 2.2.23.3 medición del modelo estándar de control interno”.*
- Ley 1753: 2015: *“Dispone la fusión del Sistema de Desarrollo Administrativo y el de Gestión de Calidad y su articulación con el de Control Interno, para lo cual se adoptará un Modelo”.*
- 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” “capítulo 2 “Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, numeral 3 Talento Humano”.*
- *Numeral 1 del artículo 2 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 3 de la Ley 2418 de 2024, señala que “la función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, accesibilidad universal, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad”.*
- *Ley 1474 de 2011, crea la Comisión Nacional para la Moralización, la Comisión Nacional Ciudadana para la Lucha contra la Corrupción y las Comisiones Regionales de Moralización. Así mismo, establece las políticas institucionales y pedagógicas que apuntan al fortalecimiento de las entidades para la prevención de la corrupción y el desarrollo de competencias pedagógicas en la ciudadanía y el servicio público.*

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 4 de 28

- *Ley 2133 de 2019, tiene por objeto "dar cumplimiento a 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 y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios".*
- *El artículo 1 de la Ley 2016 de 2020, se crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano, el cual, conforme al artículo 2, está a cargo del Departamento Administrativo de la Función pública.*
- *El artículo 200 de la Ley 2294 de 2023 "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", fijó como propósito el fortalecimiento de las instituciones democráticas y el Estado Social del Derecho, a través de la formulación de una Estrategia Nacional de Lucha contra la Corrupción que tendrá como dimensiones la garantía de los derechos humanos, la protección al denunciante, el derecho al acceso a la información pública, el fortalecimiento de la veeduría ciudadana, la transparencia en la contratación y la gestión pública, la innovación pública y la implementación de mecanismos dirigidos a prevenir, detectar y gestionar riesgos asociados a tales fenómenos y sancionar hechos de corrupción bajo un enfoque sectorial.*
- *El artículo 69 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 29 de la Ley 2195 de 2022, la secretaría técnica de la Comisión Nacional para la Moralización y de sus subcomisiones técnicas, será ejercida por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.*
- *El Capítulo 3 del Título 22, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y estableció como objetivo, entre otros, "fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas."*
- *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 ", se definen las condiciones a través de las cuales operarán los Programas de Transparencia y Ética Pública.*

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 5 de 28

- Decreto 1600 de 2024 se modifica el Capítulo 1 y 3 del Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República "(...) en lo relacionado con las Subcomisiones Técnicas de la Comisión Nacional de Moralización y la Estrategia Nacional de Lucha Contra la Corrupción".
- 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 734 de 2002 "(Ley derogada a partir del 29 de marzo de 2022, por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el Artículo 73 de la Ley 2094 de 2021, salvo el Artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023), Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- Resolución 02728 de 2021 "Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se derogan las Resoluciones No. 1250 de 2018 y 1538 de 2019 sobre el Comité de Gestión Institucional y Desempeño, y se dictan disposiciones".
- Resolución 0479 de 30 julio de 2014 – MECI "Por la cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno – MECI – 2014 en la Unidad para la Atención y Reparación integral a las Víctimas y se deroga la resolución 0899 del 3 de septiembre de 2013".
- Resolución 03439 del 31 de julio de 2018 "Por el cual se adopta el Código de Integridad del servicio público de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (...)"

Marco Técnico del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG:


1ª. Dimensión: Talento Humano

- 1.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
- 1.2 Política de Integridad

2ª. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación

- 2.1 Política de Planeación institucional
- 2.2 Política de Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- 2.3 Política de Compras y Contratación Pública

3ª. Dimensión: Gestión de Valores para Resultados

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 6 de 28

- 3.1 Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- 3.2 Política de servicio al ciudadano
- 3.3 Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- 3.5 Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- 3.7 Política de Defensa Jurídica
- 3.8 Política de Mejora normativa
- 3.9 Políticas que fortalecen la gestión institucional y el buen manejo de los recursos

7ª. Dimensión: Control Interno

7.1 Política de Control Interno

Marco Técnico del Sistema Nacional de Integridad - Componentes:


1. Estructura
2. Cultura de la Integridad
3. Control y Rendición de Cuentas
4. Datos, información y tecnología

2. ALINEACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG. CON EL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECI

Este Informe de seguimiento al impacto de la Política de Integridad en el marco de los criterios y estructura temática la cual hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y es transversal con sus siete (7) Dimensiones (Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y la Innovación y Control Interno - MECI) y las (19) políticas de gestión y desempeño institucional adoptado por la Unidad para las Víctimas.

3. PROPÓSITO DEL INFORME.

Este informe tiene como propósito presentar el resultado del análisis, evaluación y seguimiento del Impacto de la Política de Integridad; el cual es insumo de línea base para la Medición del Desempeño Institucional (MDI) a través del reporte anual de información en el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG) en el marco del Modelo Integrado de Planeación y

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 7 de 28


Gestión – MIPG y su articulación y complementación con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, el Sistema Nacional de Integridad y los Programas de Transparencia y Ética Pública.

El informe está dirigido a la Dirección General, los integrantes del Comité Institucional de Control Interno, Comité de Gestión y Desempeño Institucional, las Líneas de Defensa Estratégica, la Primera Línea de Defensa a cargo de la Oficina Asesora de Planeación y Segunda Línea de Defensa a cargo de los líderes de procesos, Direcciones Territoriales, Entes de Control y a las personas que en general estén interesadas en control social en aspectos de investigación académica.

El informe tiene como propósito evidenciar el impacto de las estrategias y acciones implementadas para el fortalecimiento de la cultura organizacional en materia de integridad, tanto a nivel nacional como en las Direcciones Territoriales, mediante la evaluación de los siguientes aspectos:

- La apropiación y aplicación del Código de Integridad por parte de los servidores y colaboradores de la entidad.
- La gestión y tratamiento de los conflictos de interés, de conformidad con el protocolo o procedimiento interno establecido.
- El cumplimiento de los requisitos legales vigentes relacionados con el registro de información en el aplicativo por la Integridad, en concordancia con la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021.
- El desempeño de los indicadores definidos para el seguimiento y evaluación de las acciones de integridad.
- La efectividad de las acciones de integridad desarrolladas con la participación de actores externos a la entidad.
- El impacto de la designación del rol o responsable de Gestor de Integridad en las dependencias y Direcciones Territoriales.
- La incorporación, dentro de los procesos de inducción, del curso “Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción” dispuesto por Función Pública.
- La inclusión de elementos de integridad pública en los procesos de contratación con personas jurídicas.
- La efectividad de los canales internos y externos habilitados para la recepción y gestión de denuncias.

A partir de estos componentes, el informe busca identificar avances, resultados, oportunidades de mejora y el nivel de contribución de las acciones implementadas al fortalecimiento de una

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 8 de 28

cultura organizacional basada en los principios de integridad, transparencia y prevención de la corrupción.

4. CONTEXTO DEL INFORME

“El MIPG cuenta con una metodología de medición para sus políticas de gestión y desempeño institucional que se materializa en la operación estadística Medición del Desempeño Institucional MDI, la cual se implementa en las entidades que están en el ámbito de aplicación de MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno MECI; su principal razón de ser es brindar insumos para que las entidades puedan establecer un diagnóstico de sus fortalezas y debilidades en materia de gestión y desempeño institucional, realizar un ejercicio de retroalimentación y llevar el registro año a año de sus avances, para cumplir de manera efectiva con los objetivos propuestos por dichos modelos”¹.

Así mismo, el MIPG establece unos lineamientos para la Política de Integridad² como:

1. “El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probado de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado”. 2 “Con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser tenida en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran”; 3 “Desde un enfoque preventivo, las entidades deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación”.


“Para facilitar la implementación de los componentes del marco de integridad, Función Pública elaboró el Código de Integridad del Servicio Público³ como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores. La adopción del Código debe contemplar los siguientes aspectos”:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.

¹ Documento metodológico de la operación estadística medición del desempeño institucional MDI; DAFP - 2023.

² Link: [Cómo opera MIPG - MIPG - Función Pública](#)

³ Resolución 03439 del 31 de julio de 2018 “Por el cual se adopta el Código de Integridad del servicio público de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (...)”

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 9 de 28


- *Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.*
- *Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.*
- *Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.*
- *Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales”.*

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, a través de la Resolución No. 00479 del 30 de julio de 2014 adopta el Modelo Estándar de Control Interno - MECI - 2014 y la Resolución No. 02728 del 5 de octubre de 2021 por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como “marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la Entidad, con el fin de generar resultados con valores para el cumplimiento de la misión institucional (...)”.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG a través de los principios de Orientación a resultados, Articulación interinstitucional, Excelencia y calidad, Aprendizaje e innovación, Integridad, transparencia y confianza y Toma de decisiones basada en evidencia; le permitirá a la Unidad mejorar su gestión y resolver las necesidades de los ciudadanos con integridad y calidad mediante los siguientes objetivos:

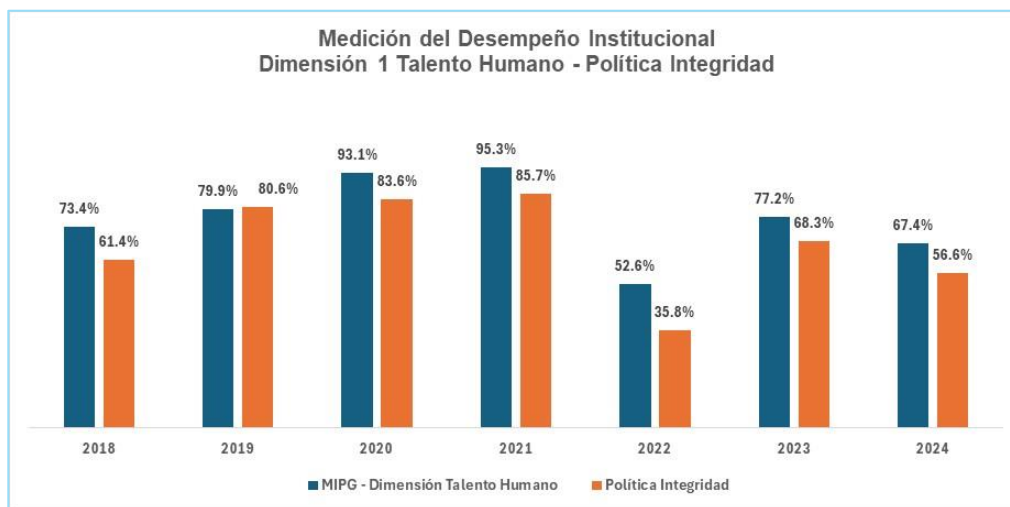
- *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública.*
- *Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.*
- *Desarrollar una cultura organizacional sólida fundamentada en la información, el control, la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.*
- *Promover la coordinación interinstitucional para mejorar su gestión y desempeño.*
- *Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas”.*

En el proceso de implementación y nivel de madurez de la Política de Integridad como parte integral del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG complementario con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI adoptado por la UARIV, se verifica un Comportamiento del Índice de Desempeño Institucional desde el año 2018 a 2025 con el siguiente análisis de datos

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 10 de 28


consolidados de manera creciente desde el año 2018 al 2021 con valores del 61,4%; 80,6%; 83,6% y 85,7% respectivamente. Así mismo, se observa un bajo impacto de la Política de Integridad con valores decrecientes para los años 2022 al 2024 (35,8%, 68,3% y 56,6% respectivamente). Este bajo impacto en los tres últimos determina un bajo índice de desempeño de la política el cual tiene por objetivo *“Mide la capacidad de la entidad pública de implementar la estrategia de cambio cultural que incluya la adopción del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés, el cumplimiento de los reportes establecidos en la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021, la gestión de riesgos y el control interno”*.

**Gráfica No. 1. Comportamiento Medición del Desempeño Institucional
Dimensión 1 Talento Humano - Política Integridad
Año 2018 a 2024**



Fuente: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/medicion_desempeno

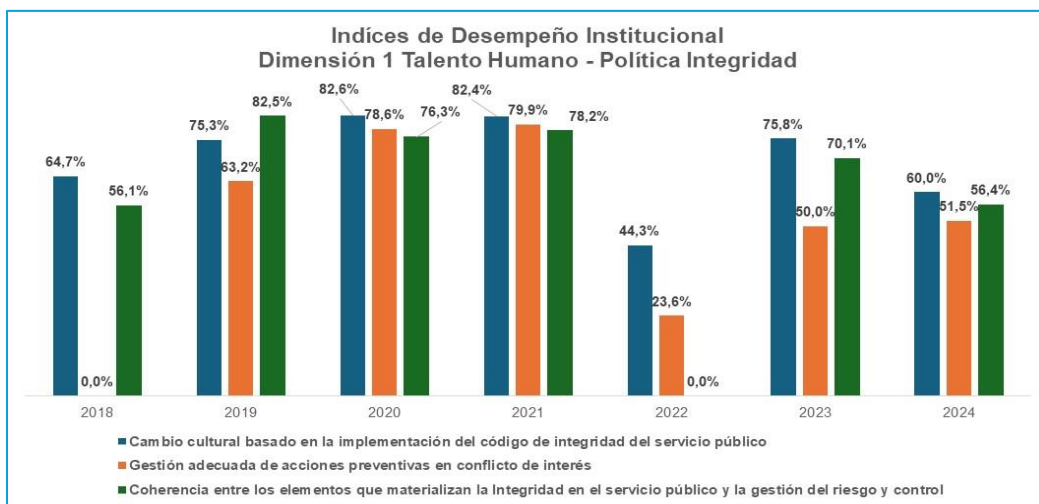
Así mismo en la gráfica 2 se analiza el comportamiento por cada uno de los índices de desempeño asociados a la Política de Integridad; en lo relacionado con el índice de *“Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público”*, el cual tiene como objetivo *“Medir la capacidad de la entidad pública de diseñar e implementar una estrategia de la política de integridad, que permita la armonización del código de integridad del servicio público, así como la implementación de acciones pedagógicas para promover la socialización y apropiación de los valores del servicio público por parte de los servidores públicos y contratistas”*; se observa que un alto impacto para los años 2018 al 2021 con valores del 64,7%; 75,3%; 82,6% y 82,4% respectivamente y un bajo impacto para los años 2022 al 2024 con valores del 44,3%; 75,8% y 60% respectivamente.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 11 de 28


De igual manera se observa para el índice de desempeño “Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés”, el cual tiene como objetivo “Medir la capacidad de la entidad pública de diseñar e implementar una estrategia de la política de integridad, que permita desarrollar acciones preventivas y la gestión adecuada de las situaciones de conflictos de interés, mejorar la calidad y oportunidad de la información, publicación, consulta ciudadana y monitoreo del cumplimiento de lo establecido en la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021”; generando un impacto promedio para los años 2020 y 2021 con valores del 78,6% y 79,9% respectivamente y un bajo impacto para los años 2019, 2022, 2023 y 2024 con valores 63,2%, 23,6%; 50% y 51,5% respectivamente.

Finalmente, se observa para el índice de desempeño “Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control” el cual tiene como objetivo “Medir la capacidad de la entidad pública para diseñar e implementar acciones de seguimiento y control que permitan el monitoreo de la información y resultados frente a la gestión de situaciones de conflictos de interés o denuncias, como elementos objetivos para la identificación y valoración preventiva de riesgos de gestión y/o de corrupción que permitan evitar o bien mitigar su materialización” con un alto impacto para los años 2019, 2020 y 2021 con valores 82,5%; 76,3% y 78,2% respectivamente y un bajo impacto en el año 2018 y 2024 con valores 56,1% y 56,4% respectivamente.

**Gráfica No. 2. Índice del Desempeño Institucional
Dimensión 1 Talento Humano - Política Integridad
Año 2018 a 2024**



Fuente: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/medicion_desempeno

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 12 de 28

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y REVISIÓN DE LOS DATOS E INFORMACIÓN.

La Oficina de Control Interno realiza la revisión de los datos e información en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/medicion_desempeno); en esta sección se encuentra la información sobre el proceso de recolección de la información para la Medición del Desempeño Institucional (MDI) a través del reporte anual de información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG) en el marco de las actividades planificadas y realizadas en la implementación y seguimiento de la Política de Integridad asociada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG adoptado por la UARIV; producto de este análisis se producen los siguientes resultados en el numeral 6 “Análisis del Comportamiento Histórico”.


6. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO HISTORICO.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, dirige la gestión institucional mediante las 19 políticas de gestión y desempeño institucional y en para el caso específico de la Política de Integridad en interacción con los requerimientos del Sistema de Control Interno a través del Modelo Estándar de Control Interno - MECI y se articulación con los requisitos de estándares internacionales de los sistemas de gestión (calidad, gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información) adoptados por la UARIV articulando su accionar entre los procesos; es por ello que desde la OAP se han desarrollado las acciones correspondientes en el marco de cada dimensión del MIPG, gestión que se evidencia en la medición y resultados FURAG y el Plan de Implementación del SIG vigente.

Este Informe de seguimiento al impacto de la Política de Integridad asociada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG; insumo de línea base para medición del desempeño institucional (MDI) a través del reporte anual de información en el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)., tiene un contexto de análisis del comportamiento histórico que va desde año 2018 - 2024. Para este caso se analiza el periodo del año 2024, así mismo este análisis de impacto se realiza en el marco de los siguientes criterios:

6.1 Análisis de evaluación del impacto de la política de integridad -MIPG adoptado por la UARIV.

En desarrollo de la política de integridad pública en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas ha desplegado acciones orientadas a la apropiación del Código de Integridad del Servicio Público, adoptado

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 13 de 28

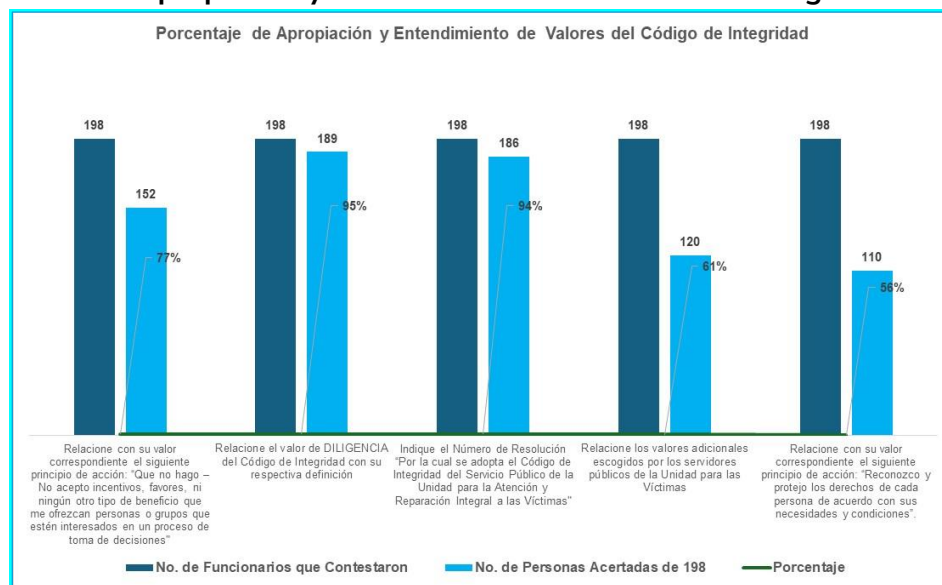
mediante Resolución No. 3439 de 2018, promoviendo la interiorización de sus valores en el ejercicio cotidiano de las funciones y en su modelo de operación por procesos.

Durante la vigencia evaluada, se evidencian acciones sistemáticas de socialización y sensibilización institucional, entre las cuales se destacan:




Fuente: Diseño – Oficina de Control de Control – Información de la Coordinación de Talento Humano – vigencia 2025

Gráfica No. 3 Apropiación y Entendimiento de Valores del Código de Integridad



Fuente: Elaboro – Oficina de Control de Control – Información de la Coordinación de Talento Humano – vigencia 2025

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 14 de 28

En la Gráfica 3 se evidencia que la UARIV cuenta con una planta de personal de 857 funcionarios, de conformidad con la Resolución 4857 de 2022, y con 2.991 contratistas vinculados mediante contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, según el “Listado de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales y/o de Apoyo a la Gestión – Persona Natural 2025, con corte al 31 de diciembre”.


De acuerdo con la información reportada por la Coordinación de Gestión del Talento Humano, únicamente 198 (servidores públicos – contratistas) participaron en las actividades de sensibilización y apropiación del Código de Integridad. Este nivel de participación refleja una cobertura limitada frente al universo de servidores de la entidad, lo que reduce el impacto esperado en el fortalecimiento de la cultura organizacional y en la consolidación de los principios de integridad pública establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

6.2 Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional en el marco de estrategias y acciones para la apropiación del código de integridad (nivel nacional y DT Territoriales)

En el marco de la implementación de la política de integridad y conforme a los lineamientos del MIPG, la Unidad para las Víctimas, a través del Grupo de Gestión del Talento Humano ha desarrollado estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, particularmente en la apropiación del Código de Integridad a nivel nacional y en las Direcciones Territoriales. Dentro de estas estrategias se destacan:



Fuente: Diseño – Oficina de Control de Control – Información de la Coordinación de Talento Humano – vigencia 2025

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Paginas: 15 de 28

En el marco del fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de los principios establecidos en el Código de Integridad, se realizó la medición del nivel de satisfacción de los servidores(as) públicos y contratistas de prestación de servicios del nivel nacional y territorial mediante la aplicación de una encuesta. Esta actividad tuvo como propósito analizar y consolidar el impacto generado por el curso “Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción”.


La encuesta fue enviada a 132 servidores(as) públicos que participaron en el curso, de los cuales 32 respondieron, lo que representa una tasa de participación del 24 %. Si bien el nivel de participación fue bajo, los resultados obtenidos evidencian interés, apropiación y valoración positiva de los contenidos desarrollados. Lo anterior contribuye al fortalecimiento de la cultura ética institucional y al cumplimiento de los lineamientos establecidos en materia de formación y capacitación, promoviendo prácticas orientadas a la integridad, la transparencia y la prevención de la corrupción.

6.3 Análisis de evaluación del impacto de los conflictos de interés, de acuerdo con el protocolo o procedimiento interno establecido (nivel nacional y DT Territoriales)

En el marco de la política de integridad y conforme a los lineamientos del MIPG y FURAG, la Unidad para las Víctimas a través del Grupo de Gestión del Talento Humano ha desarrollado acciones orientadas a la gestión preventiva de los conflictos de interés, mediante estrategias de formación, sensibilización y despliegue institucional: Se evidencia la implementación del procedimiento interno a través de:



Fuente: Diseño – Oficina de Control de Control – Información de la Coordinación de Talento Humano – vigencia 2025

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 16 de 28


Se evidencia que, a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, específicamente en el Eje 5: Ética, Probidad e Identidad de lo Público, cuyo propósito es “fomentar la adquisición de hábitos y comportamientos enmarcados en el Código de Integridad del Servidor Público que promuevan una cultura organizacional de la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y la integridad del servicio, fortaleciendo la relación de confianza de la ciudadanía en el Estado y las entidades públicas”, se han desarrollado acciones de capacitación en temas relacionados con Lecciones Aprendidas y Buenas Prácticas, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Integridad y Lucha contra la Corrupción, Código General Disciplinario, Política de Integridad (Código de Integridad y valores del servidor público) y Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, con énfasis en mecanismos y prácticas anticorrupción.

No obstante, es importante resaltar que, durante el mes de abril de 2025, se realizó el primer curso virtual en el marco de este eje temático, registrándose un nivel de participación significativamente bajo en comparación con el total de servidores públicos de planta y contratistas de prestación de servicios de la entidad.

En efecto, participaron únicamente 19 de 857 funcionarios de planta y 27 de 2.991 contratistas, tanto del nivel nacional como territorial. Esta baja participación limita el alcance de las estrategias de fortalecimiento institucional y genera un impacto negativo en la consolidación de la cultura organizacional, así como en la apropiación y toma de conciencia sobre los lineamientos establecidos en la normatividad vigente relacionados con la gestión de la integridad, la prevención de la corrupción y la implementación de mecanismos de control para la identificación, declaración y gestión de conflictos de interés. En consecuencia, se requiere fortalecer las acciones de divulgación, sensibilización y seguimiento que permitan incrementar la participación de los servidores y contratistas en estos espacios de formación, garantizando una mayor efectividad en la implementación de las políticas institucionales de integridad y transparencia.

De igual manera la Oficina de Control elabora el Informe de Seguimiento Ley 2013 de 2019. Transparencia y Publicidad mediante publicación de Bienes y Rentas Registro; Conflicto de Intereses vigencia.2024; el cual tiene por objetivo “*Verificar el cumplimiento de la obligación legal de registro, actualización y gestión de la información de los servidores públicos de la Unidad para la Víctimas en el Sistema de información y Gestión del Empleo del Empleo Público- SIGEP II*”.

Link publicación: https://www.unidadvictimas.gov.co/documentos_bibliotec/informe-de-seguimiento-ley-2013-de-2019-publicar-bienes-rentas-conflictos-de-interes/

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 17 de 28

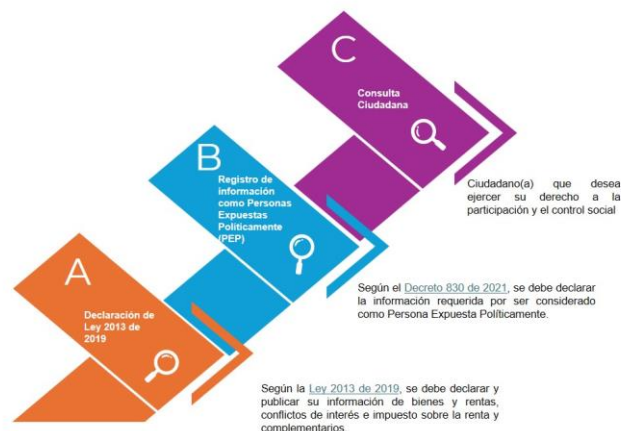
6.4 Análisis de evaluación del cumplimiento de requisitos legales vigentes relacionado con el registro de la información correspondiente en el aplicativo por la integridad (Ley 2013 de 2019 y Decreto 830 de 2021).

De conformidad con el procedimiento para la vinculación de servidores a empleos de Libre Nombramiento y Remoción, establecido por la entidad, se hace la correspondiente validación del diligenciamiento y registro de la Declaración Proactiva de la Ley 2013 de 2019.

En la figura 4, se evidencia que la UARIV, a través de la coordinación del Grupo de Talento Humano cumple con los lineamientos establecidos en el:


“Aplicativo por la Integridad Pública donde la define como la herramienta dispuesta por Función Pública para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (Ley 2013 de 2019); para que se registren e identifiquen las Personas Expuestas Políticamente – PEP con su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021); y para que la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social. Este aplicativo forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)”.

Figura 4. Aplicativo por la Integridad Pública - política de integridad -MIPG



Fuente: Diseño – Oficina de Control de Control – Información de la Coordinación de Talento Humano – vigencia 2025

6.5 Análisis de evaluación del impacto acciones de integridad con la participación de actores externos a la entidad.

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 18 de 28

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, establece que las entidades deben promover la integridad pública mediante la articulación con actores externos (ciudadanía, academia, otras entidades, sector privado), como mecanismo de transparencia, control social y legitimidad institucional. En este sentido, se evidencia articulación indirecta con actores externos, principalmente a través de:

Figura 5. Acciones de integridad con la participación de actores externos a la entidad - política de integridad -MIPG




Fuente: Diseño – Oficina de Control de Control – Información de la Coordinación de Talento Humano – vigencia 2025

En la Figura 5 se evidencian las actividades relacionadas con la participación de las partes interesadas, tales como los proveedores estratégicos para la adquisición de bienes y servicios dentro del proceso de contratación; la implementación de estrategias de involucramiento con la ciudadanía y los grupos de valor; y los procesos de rendición de cuentas, entendidos como un mecanismo democrático fundamental mediante el cual la UARIV informa, explica y dialoga con la ciudadanía sobre su gestión, el uso de los recursos públicos y los resultados alcanzados.

Así mismo, la Unidad para las Víctimas dispone este espacio para presentar el seguimiento y los avances del Acuerdo de Paz durante la vigencia 2025, con el propósito de que las víctimas del conflicto armado, los grupos de valor y la ciudadanía en general conozcan de primera mano las acciones ejecutadas, resuelvan sus inquietudes y formulen propuestas de mejora.

La participación de estos actores es fundamental para fortalecer la transparencia institucional, optimizar la prestación de los servicios y garantizar la restitución de los derechos de las víctimas, todo ello en el marco de la política de integridad y participación ciudadana.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 19 de 28

6.6 Análisis de evaluación del impacto de la designación del Rol o responsable de Gestor de Integridad en las dependencias de la entidad - DT Territoriales

Se evidencia que, en la actualidad, si bien la designación formal del rol de Gestor de Integridad no se encuentra implementada en la totalidad de las dependencias de la entidad, esta figura ha sido identificada como una necesidad estratégica para el fortalecimiento institucional. En este contexto, para la vigencia 2026 se ha priorizado la consolidación de dicho rol como un elemento fundamental para promover y fortalecer la cultura de integridad en la entidad.

Cabe destacar que, al interior del Grupo de Talento Humano, existe un equipo responsable de liderar el desarrollo y la implementación de la Política de Integridad, lo que permitió adelantar diversas acciones durante la vigencia 2025 orientadas a sensibilizar, promover y fortalecer prácticas institucionales alineadas con los principios de transparencia, ética pública y buen gobierno.

Estas iniciativas constituyen avances significativos en la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad y representan una base sólida para la implementación gradual, articulada y sostenible del rol de Gestor de Integridad en las diferentes dependencias de la entidad. De esta manera, se contribuirá al fortalecimiento de los mecanismos de prevención, promoción de valores institucionales y cumplimiento de los lineamientos establecidos para la gestión pública.

6.7 Análisis de evaluación del impacto de la incorporación en el proceso de inducción el curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por Función Pública (nivel nacional y DT Territoriales).

Se evidencia que la Coordinación de Talento Humano ha incorporado la temática de integridad dentro de los procesos de inducción y reinducción del personal, promoviendo el conocimiento y la apropiación de los principios, valores y lineamientos éticos que orientan el ejercicio de la función institucional:


 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 20 de 28

Figura 6. Proceso de inducción del Curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción - política de integridad -MIPG



Fuente: Diseño – Oficina de Control de Control – Información de la Coordinación de Talento Humano – vigencia 2025


Se evidencia que la Coordinación del Grupo de Talento Humano incorpora, dentro de los procesos de inducción y reinducción, el módulo de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, cuyo objetivo es fortalecer los conocimientos de los servidores públicos y contratistas sobre las normas e instituciones del país orientadas a la prevención de la corrupción. Asimismo, busca promover la apropiación de la cultura de la legalidad a partir del Código de Integridad del Servicio Público, facilitar la identificación y declaración de conflictos de interés como mecanismo preventivo y fomentar la transparencia en la gestión pública como una virtud del servicio que contribuye al acercamiento de la ciudadanía a los asuntos públicos.

De igual manera, en este proceso se incluye la socialización del Código de Integridad adoptado por la UARIV, fortaleciendo la apropiación de sus valores, la política de integridad institucional y su articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Finalmente, durante la vigencia evaluada (2025) participaron 1.197 personas, entre funcionarios y contratistas de prestación de servicios de apoyo a la gestión de los niveles nacional y territorial, generando un impacto positivo en la sensibilización y toma de conciencia frente a los principios de integridad, transparencia y prevención de la corrupción.

6.8 Análisis de evaluación del impacto de los canales internos y externos para las denuncias.

En cumplimiento de la Política de Integridad y de la normativa vigente aplicable, se llevó a cabo la evaluación del canal interno de denuncias, con énfasis en la gestión de situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral y convivencia organizacional.

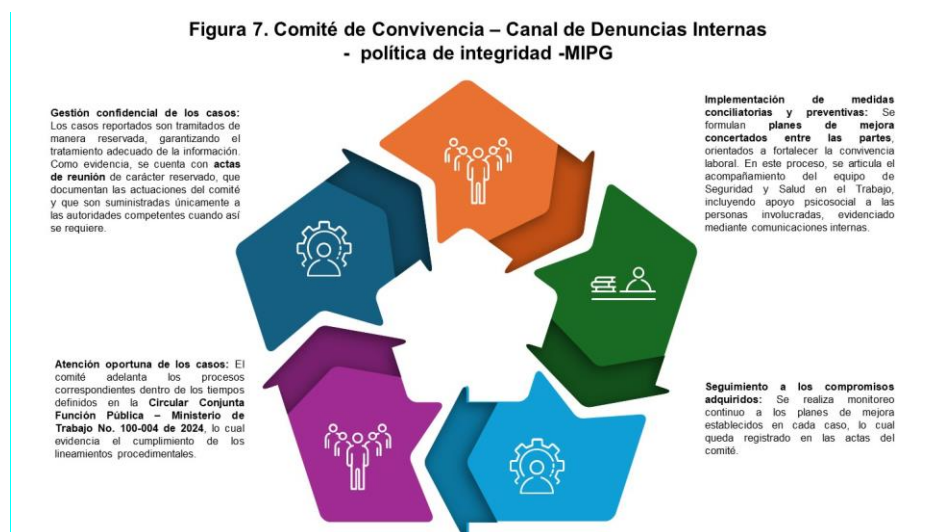
 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 21 de 28


Como resultado de esta evaluación, se evidenció que la entidad cuenta con mecanismos formales, documentados y operativos que garantizan el funcionamiento efectivo, confidencial y orientado a la conciliación del canal interno de denuncias, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006. Asimismo, se verificó la conformación del Comité de Convivencia Laboral para el período 2025–2027, mediante las Resoluciones No. 01660 de 2025 y No. 00274 de 2025, en cumplimiento de la normatividad vigente.

De igual manera, se constató la existencia, adopción y aplicación del procedimiento interno para el reporte y la gestión de presuntas situaciones de acoso laboral, establecido mediante la Resolución No. 01550 del 29 de abril de 2024. Dicho procedimiento define lineamientos claros para la recepción, trámite, atención y seguimiento de las denuncias, garantizando la confidencialidad de la información, el debido proceso y la protección de las partes involucradas.

En consecuencia, se concluye que la entidad dispone de instrumentos normativos y procedimientos institucionales adecuados para la prevención, atención y gestión de situaciones relacionadas con el acoso laboral, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura de integridad, el respeto y la convivencia en el entorno organizacional.

En desarrollo de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, se verificó el cumplimiento de acciones que contribuyen a la integridad institucional:



 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 22 de 28

Así mismo, el análisis realizado permite concluir que el canal interno de denuncias, a través del Comité de Convivencia Laboral, ha generado los siguientes impactos:

**Figura 8. Impacto – Canal de Denuncias Internas
- política de integridad -MIPG**



Fuente: Diseño – Oficina de Control de Control – Información de la Coordinación de Talento Humano – vigencia 2025


Finalmente, los mecanismos implementados para la gestión de denuncias internas, en articulación con el Comité de Convivencia Laboral, se consolidan como un elemento fundamental dentro de los lineamientos de la Política de Integridad Pública del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al contribuir de manera efectiva a la prevención, detección y atención de conductas contrarias a la normatividad vigente y a los principios éticos que orientan la gestión de la entidad.

Por otra parte, se precisa que la evaluación de los canales externos de denuncia es competencia del área de Servicio al Ciudadano, de conformidad con las funciones y responsabilidades asignadas a dicha dependencia.

6 ENFOQUE BASADO EN RIESGOS.

La Oficina de Control Interno, luego de examinar y analizar el nivel de implementación e impacto de la Política de Integridad, asociada a la Dimensión 1: Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como su interacción con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y sus cinco (5) componentes del Sistema de Control Interno, realizó la evaluación de los índices de gestión y desempeño institucional establecidos para dicha política.

Estos índices permiten medir la capacidad de la entidad para implementar la estrategia de cambio cultural orientada a la adopción del Código de Integridad del Servicio Público; la gestión

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 23 de 28

y declaración de conflictos de interés; el cumplimiento de las obligaciones de reporte establecidas en la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021; así como la gestión de riesgos y el fortalecimiento del control interno.


De acuerdo con los resultados obtenidos a través del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG) y su análisis comparativo con la trazabilidad de las mediciones realizadas durante el período 2018–2024, se identifican los siguientes riesgos potenciales que podrían afectar el desempeño institucional y los resultados de la medición de la Política de Integridad en la entidad:

- a) La Oficina de Control Interno, a través del proceso de evaluación independiente y seguimiento, ha reiterado de manera permanente la importancia del cumplimiento de los lineamientos, requerimientos técnicos y disposiciones legales asociados con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), adoptados por la Entidad.

Lo anterior, con el propósito de fortalecer los mecanismos de autocontrol y autogestión, contribuyendo al mejoramiento de la eficacia, eficiencia e impacto de la gestión y del desempeño institucional. Asimismo, busca consolidar el liderazgo y compromiso de las líneas de defensa del Sistema de Control Interno y fortalecer la cultura organizacional mediante la apropiación de los valores establecidos en el Código de Integridad de la UARIV.

- b) La Oficina de Control Interno ha reiterado la importancia de fortalecer las acciones y estrategias orientadas a la toma de conciencia y al afianzamiento de la cultura del autocontrol en materia de integridad pública. Estas acciones comprenden la promoción y apropiación del Código de Integridad, la implementación de medidas preventivas frente a los conflictos de interés y la gestión de los riesgos asociados a la integridad pública. Su propósito es contribuir al logro de los resultados previstos y a la materialización de las decisiones definidas en la planeación estratégica de la UARIV, generando un impacto positivo en el valor público para sus grupos de valor, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

7 CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 24 de 28


La Oficina de Control Interno, en ejercicio de sus funciones legales de evaluación y seguimiento a la ejecución de las estrategias, mecanismos y acciones implementadas por los procesos y las Direcciones Territoriales para contribuir a la implementación de la Política de Integridad, como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Sistema de Control Interno, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, realiza el seguimiento de impacto de integridad pública para el período de medición de la gestión y el desempeño institucional a través del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG), con corte a la vigencia 2025, las siguientes consideraciones:

a) Se examinó y analizó el comportamiento del Índice de Desempeño Institucional correspondiente a la Política de Integridad, indicador que mide la capacidad de la entidad para implementar la estrategia de cambio cultural, incluyendo la adopción del Código de Integridad del Servicio Público, la gestión de conflictos de interés, el cumplimiento de los reportes establecidos en la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021, así como la gestión de riesgos y el fortalecimiento del control interno.

Este índice hace parte de la Dimensión 1: Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Como resultado del análisis realizado, se evidenció que durante los últimos tres (3) años el puntaje obtenido ha presentado una disminución significativa en su promedio porcentual, situación que puede generar efectos adversos en el fortalecimiento de la cultura organizacional y en la consolidación de los principios y valores de la integridad pública adoptados por la Unidad para las Víctimas a través de su Código de Integridad, como elemento fundamental del ambiente de control del Sistema de Control Interno.

b) Se examinó y analizó el comportamiento del Índice de Desempeño Institucional en lo relacionado con el componente de cambio cultural basado en la implementación del Código de Integridad del Servicio Público. Para tal efecto, se evaluaron las acciones orientadas al diseño e implementación de instrumentos de medición de satisfacción y percepción, así como las estrategias desarrolladas en el marco de la Política de Integridad, encaminadas a fortalecer la apropiación y armonización de los principios y valores contenidos en el Código de Integridad del Servicio Público.

Así mismo, se revisó la implementación de acciones pedagógicas, de sensibilización y divulgación dirigidas a promover la socialización y apropiación de los valores del servicio público por parte de los servidores públicos y contratistas, como elementos fundamentales para el fortalecimiento de la cultura organizacional y la consolidación de una gestión pública íntegra, transparente y orientada al cumplimiento de los fines institucionales. Es importante

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 25 de 28


tener en cuenta que se debe ampliar la cobertura de la capacitación (198 participantes); ya que la UARIV cuenta con una planta de personal de 857 funcionarios y con 2.991 contratistas vinculados al corte de 2025.

c) Se examinó y analizó el comportamiento del Índice de Desempeño Institucional en lo relacionado con el componente de gestión adecuada de acciones preventivas frente a conflictos de interés, el cual mide la capacidad de la entidad para diseñar e implementar estrategias en el marco de la Política de Integridad orientadas a prevenir, identificar y gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de interés. Asimismo, este componente evalúa la capacidad institucional para mejorar la calidad, oportunidad, publicación, consulta ciudadana y monitoreo de la información relacionada con el cumplimiento de lo establecido en la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021.

En este contexto, se verificó que la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), a través de la Coordinación de Talento Humano, incluyó dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, específicamente en el Eje 5: Ética, Probidad e Identidad de lo Público, actividades de formación relacionadas con la integridad pública y la gestión de conflictos de interés. No obstante, se evidenció que el curso virtual desarrollado en el marco de este eje temático registró un nivel de participación bajo en relación con el total de servidores públicos de planta y contratistas de prestación de servicios de la entidad, situación que limita el alcance de las acciones de sensibilización y fortalecimiento de la cultura de integridad institucional.

Finalmente, se evaluó el impacto de los controles implementados por la Coordinación de Talento Humano para promover el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 2013 de 2019, cuyo objeto es garantizar los principios de transparencia, publicidad, participación ciudadana y control social mediante la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios. Al respecto, se resalta la importancia de asegurar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 de la citada ley, especialmente en lo referente a la publicación y divulgación de la información mínima obligatoria, garantizando criterios de calidad, veracidad, oportunidad, confiabilidad y accesibilidad para los grupos de interés y la ciudadanía en general.

d) Se examinó y analizó el comportamiento del Índice de Desempeño Institucional en lo relacionado con el componente de coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control, el cual mide la capacidad de la entidad para diseñar e implementar acciones de seguimiento y control que permitan el monitoreo de la información y de los resultados asociados a la gestión de situaciones de conflicto de interés o denuncias.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 26 de 28

Así mismo, este componente evalúa la utilización de dichos resultados como insumo para la identificación, análisis y valoración preventiva de riesgos de gestión y/o corrupción, con el fin de evitar o mitigar su materialización.


En este contexto, se verificó que la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), a través de la Coordinación de Talento Humano, implementó estrategias y acciones orientadas al fortalecimiento de los canales internos para la recepción, atención y gestión de denuncias relacionadas con situaciones de acoso laboral, mediante la actuación del Comité de Convivencia Laboral. Estas acciones contribuyen al fortalecimiento de la cultura de integridad, la promoción del respeto y la mejora del ambiente laboral dentro de la entidad.

De igual manera, se evidenció la existencia de mecanismos y canales externos de atención administrados por el proceso de Servicio al Ciudadano, los cuales facilitan la recepción y gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y demás requerimientos de los grupos de valor y de la ciudadanía. Lo anterior favorece la transparencia institucional, fortalece los mecanismos de control social y aporta al monitoreo de situaciones que puedan representar riesgos para la integridad y la gestión institucional.

8 CONCEPTO DE CONTROL INTERNO.

Para la Oficina de Control Interno, el análisis del impacto de la Política de Integridad, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), como insumo de línea base para la Medición del Desempeño Institucional (MDI) a través del reporte anual de información en el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), ha permitido identificar fortalezas, oportunidades de mejora y aspectos susceptibles de fortalecimiento en relación con la gestión, el desempeño y el control institucional.

Los resultados obtenidos evidencian la necesidad de continuar fortaleciendo la implementación y sostenibilidad de la Política de Integridad, articulada con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), mediante la participación activa de las líneas de defensa y el desarrollo de acciones de mejoramiento orientadas a optimizar las estrategias, mecanismos e instrumentos que promuevan la cultura organizacional, el conocimiento y la apropiación del marco normativo de la integridad pública. De igual manera, se requiere fortalecer los mecanismos que permitan ampliar la cobertura y participación de los servidores públicos y contratistas en los procesos de sensibilización, capacitación y apropiación de los valores establecidos en el Código de Integridad.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 27 de 28

En este sentido, el fortalecimiento de la Política de Integridad debe abordarse desde una perspectiva integral que contemple, entre otros aspectos, la apropiación del Código de Integridad, la gestión preventiva de conflictos de interés, el seguimiento y monitoreo de los instrumentos y aplicativos asociados a la integridad pública, la identificación y tratamiento de riesgos relacionados con la integridad y la corrupción, así como la consolidación de una cultura organizacional basada en principios éticos, transparencia, responsabilidad y servicio a la ciudadanía.

Así mismo, resulta pertinente analizar y corregir las desviaciones identificadas y adoptar las acciones correspondientes de acuerdo con las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en su calidad de entidad rectora de las políticas de gestión y desempeño institucional en materia de integridad pública. Lo anterior, con el propósito de cerrar brechas, fortalecer los niveles de madurez institucional y promover la mejora continua en la implementación y sostenibilidad del MIPG.

Finalmente, se recomienda que las acciones de fortalecimiento derivadas de este análisis se incorporen y articulen con los procesos de cambio institucional, bajo el enfoque del ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), integrándose con los sistemas de gestión de calidad, gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información y gestión documental. De esta manera, se contribuirá al logro de la misión institucional, el cumplimiento de los objetivos estratégicos y el fortalecimiento de los procesos, proyectos, planes y programas, garantizando que los resultados e impactos esperados generen valor público y sostenibilidad institucional.


APROBÓ



JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaborado: William Mahecha Hernández/
 Magister en Responsabilidad Social y Sostenibilidad
 Especialista en Ingeniería de la Calidad
 Profesional Oficina de Control Interno

Anexo 1 Control de cambios

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 28 de 28

Versión	Fecha de Cambio	Descripción de la modificación
1	04/08/2014	Creación del formato.
2	09/03/2015	Al revisar el formato se evidencia que la casilla fecha de informe está repetida.
3	02/08/2017	Se modifica formato y se adiciona firma aprobación del Jefe Oficina de Control Interno.
4	30/04/2020	Se actualiza formato, se ajusta la distribución del texto en filas y columnas, las fuentes y fecha de la tabla control de cambios.
5	28/10/2022	Se actualiza el formato en pie de página con los logos de certificación asociados al sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015, ambiental ISO 14001:2015, seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018 seguridad de la información ISO 27001:2013.
6	19/07/2024	Se actualiza el formato es su estructura de contenido, de acuerdo con los requerimientos de la Oficina de Control Interno.