



UNP



Informe de Ley

SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA INSTITUCIONAL -
CÓDIGO DE INTEGRIDAD
(03 de marzo al 30 de junio de 2025)
(18 de septiembre de 2025)

GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN



 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

1. INTRODUCCIÓN

Se presentará el Informe de seguimiento a la Política Institucional – Código de Integridad, identificada con el código GTH-PI-01-V2, la cual está bajo la responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano.

El objetivo de esta política es desarrollar estrategias que promuevan en los servidores y colaboradores de la Unidad Nacional de Protección la apropiación del Código de Integridad como parte esencial de una cultura organizacional sustentada en su misión, visión y valores. Además, se busca fomentar las buenas prácticas, la prevención de conflictos de interés y el rechazo tajante de la corrupción en cualquiera de sus formas de expresión.

Este informe tiene como propósito evaluar su implementación, los avances alcanzados y acciones que requieren atención para asegurar que la Política siga contribuyendo al fortalecimiento de una cultura institucional ética y transparente.

2. MARCO LEGAL

- Ley 87 de 1993 *"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"*.
- Decreto 648 de 2017 *"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"*.
- Resolución 1300 de 2018 *"Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad de la UNP"*.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 6 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Guía sobre Recomendaciones de la Implementación de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Política Institucional – Código de Integridad identificada con código GTH-PI-01-V2.

3. OBJETIVO

Realizar seguimiento a la implementación de la Política Institucional – Código de Integridad, identificada con el código GTH-PI-01-V2, la cual es liderada por la Subdirección de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección. Este informe tiene como propósito evaluar los avances alcanzados en la adopción y ejecución de la política, identificar posibles desafíos y proporcionar recomendaciones para optimizar su implementación, asegurando que los principios

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

de integridad, ética y transparencia sean incorporados de manera efectiva en la cultura organizacional de la entidad.

4. ALCANCE

El presente informe cubre el período comprendido entre el 03 de marzo y el 30 de junio de 2025.

5. METODOLOGÍA

El seguimiento se llevará a cabo a través de la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos, con el fin de medir la efectividad de las estrategias implementadas, evaluar su impacto y asegurar su alineación con los valores y principios de la UNP que fueron establecidos a través de la Política de Institucional – Código de Integridad identificada con código GTH-PI-01-V2.

Dicho seguimiento tiene su génesis en las solicitudes de información y respuestas recibidas por la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano, que fueron clave para realizar el seguimiento a la implementación de la Política de Integridad. A continuación, se detallan las solicitudes específicas que fundamentan el proceso de recopilación de evidencias y análisis de la información:

- **Comunicación Interna MEM25-00028762**

A través de la Comunicación Interna MEM25-00028762, del 11 de abril de 2025, la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano solicitó lo siguiente:

“(…) De manera atenta y con el fin de dar cumplimiento a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP-, en relación con el cumplimiento de la Política Institucional de Integridad, respetuosamente solicito que, a partir de la presente vigencia, se cumplan con las siguientes actividades, de las cuales serán solicitadas evidencias de cumplimiento trimestralmente para los reportes ante FURAG y otras instancias (…).”

- **Comunicación Interna MEM25-00029877**

Teniendo en cuenta lo anterior, la Oficina de Control Interno, a través de la Comunicación Interna MEM25-00029877 del 15 de abril de 2025, solicitó una aclaración a la Subdirección de Talento Humano sobre el requerimiento recibido a través del MEM25-00028762, en los siguientes términos:

“(…) En primer lugar, y en atención a lo solicitado mediante MEM25-00028762, es pertinente solicitar respetuosamente a la Subdirección de Talento Humano que nos informe y aclare con precisión el marco normativo que estipula el seguimiento requerido,

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

así como los términos y temas definidos por dicha Oficina, con el fin de garantizar una adecuada comprensión y articulación interinstitucional.

(...)

En segundo lugar, y una vez revisada la Política Institucional del Código de Integridad de la Unidad Nacional de Protección, elaborada por la Subdirección de Talento Humano, se evidenció que en el acápite correspondiente a las “Responsabilidades” se incluye a la Oficina de Control Interno, asignándole funciones específicas.

Sin embargo, dichas responsabilidades fueron definidas sin haber sido previamente consensuadas con esta Oficina, ya que en ningún momento se realizó una mesa de trabajo, convocatoria, notificación formal o espacio de articulación que permitiera la participación activa de la Oficina de Control Interno en la construcción de dicha política.

Asimismo, no se consultó sobre las competencias, funciones o el marco normativo que regula el actuar de esta dependencia, generando incertidumbre en cuanto a la asignación unilateral de responsabilidades que podrían no estar alineadas con su marco legal y funcional (...)

- **Comunicación Interna MEM25-00028762**

Es así como, a través de la Comunicación Interna MEM-2025-00007293, del 03 de junio de 2025, la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano, respondió en los siguientes términos:

“(...) Con relación a las actividades 1, 2, 3, 4, 5 y 6 están detalladas en las preguntas que corresponden a la Policía de Control Interno:

1. *Pregunta 404 Código: CIN200*

Para evaluar el cumplimiento de la política de integridad en la entidad, durante la vigencia evaluada se analizó:

- a) Información por quejas o denuncias de los grupos de valor de la entidad*
- b) Información sobre denuncias internas presentadas por servidores o contratistas de la entidad*
- c) Informes internos (Informes del comité de convivencia, Informes de la comisión de personal, Informes de la oficina de control interno disciplinario)*
- d) Encuesta de clima laboral*
- e) Encuestas de percepción*
- f) Informes de auditoría*

2. *Pregunta 405 Código: CIN201*

A partir de los resultados de la evaluación de cumplimiento de la política de integridad, la entidad:

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

- a) *Determinó acciones para fortalecer la apropiación del código de integridad a través del área de talento humano o quien haga sus veces*
- b) *Se dio trámite interno a las denuncias o quejas presentadas por los servidores públicos.*
- c) *Se dio trámite a las denuncias o quejas presentadas por los ciudadanos o grupos de valor*
- d) *Se desarrollaron acciones para intervenir las variables del clima laboral que estén relacionadas con la gestión de la integridad*

3. *Pregunta 406 Código: CIN202*

La Entidad respecto a los mecanismos para el manejo de conflictos de interés:

- a) *Ha tipificado los conflictos de interés identificados según la normativa.*
- b) *Ha verificado la implementación del protocolo o procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses.*
- c) *Ha verificado que se gestionen las recusaciones y posibles conflictos de interés informados por los servidores o contratistas de la Entidad.*
- d) *Ha verificado que en los procesos de capacitación internos se incluyan las temáticas relacionadas con la gestión preventiva de conflictos de interés.*
- e) *Ha verificado el cumplimiento sobre la información que debe ser reportada en el Aplicativo por la Integridad en aplicación a la Ley 2013 de 2019.*
- f) *Ha verificado el cumplimiento sobre la información que debe ser reportada en el Aplicativo por la Integridad en aplicación del Decreto 830 de 2021, sobre Personas Expuestas Políticamente - PEP*

Por otro lado, en el documento “RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD”, emitido por el DAFP -Departamento Administrativo de la Función Pública, (adjunto a esta comunicación) se establecen actividades de gestión como son:

Numeral 3. Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de Integridad y la gestión de conflictos de interés, indica que a la Oficina de Control Interno le corresponde realizar el seguimiento y control a la implementación de las acciones asociadas a la integridad del servicio público.

Numeral 21. Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de interés. Para esta actividad se debe revisar la política de gestión de riesgos institucional e incluir los lineamientos de gestión de conflictos de interés asociados a los riesgos de corrupción. Se debe valorar la posibilidad de ocurrencia de la corrupción a partir del mal trámite de los conflictos de interés y hacer visible esta situación en la matriz de riesgos de corrupción.

Respecto al punto 4, esta subdirección realizó un Benchmarking con diferentes entidades del estado del orden nacional para validar los procedimientos en materia de diagnósticos, implementación y evaluación de la política de Integridad, encontrando que en varias de ellas,

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

la Oficina de Control Interno realiza un informe anual en el cual se identifican las acciones de mejora y se generan alertas sobre conductas que deben ser orientadas a partir de la implementación de la política de integridad, así como evidenciar si la entidad ha evidenciado “no conformidades” o si se materializaron riesgos de corrupción como resultado de las auditorías internas realizadas (...)

- **Comunicación Interna MEM-2025-00017529**

En virtud de lo hasta aquí expuesto, y teniendo presente las distintas solicitudes y respuestas de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano, la Oficina de Control Interno, a través de la Comunicación Interna MEM-2025-00017529, del 08 de julio de 2025, solicitó información adicional sobre la Política Institucional – Código de Integridad identificada con código GTH-PI-01-V2.

En la precitada comunicación interna, se solicitó información detallada sobre el contenido de la política, específicamente sobre los siguientes aspectos: Objetivo General, Alcance, Responsabilidades, Marco Legal, Contenido, Informes de Control Interno, Implementación de la Política de Integridad, Equipo de Trabajo para la Prevención del Conflicto de Interés, así como los Indicadores y los métodos de medición.

Lo anterior, con el fin de realizar un seguimiento integral de la construcción, desarrollo, implementación y evaluación continua de la Política Institucional – Código de Integridad, garantizando que su aplicación sea coherente, efectiva y alineada con los estándares de transparencia, ética y buenas prácticas dentro de la Unidad Nacional de Protección.

6. RESULTADO DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

En atención a la respuesta recibida mediante la comunicación interna MEM-2025-00025309, del 31 de julio de 2025, la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano se pronunció en los siguientes términos respecto a la Política Institucional – Código de Integridad identificada con código GTH-PI-01-V2:

1. OBJETIVO GENERAL

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención al Objetivo General establecido, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, las estrategias implementadas para fomentar en los servidores y colaboradores de la Unidad Nacional de Protección la apropiación del Código de Integridad.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) En atención a la solicitud recibida relacionada con el Objetivo General establecido y en la que se exhorta a esta Subdirección a informar de manera detallada y con los respectivos soportes sobre las estrategias implementadas para fomentar la apropiación del Código de Integridad por parte de los servidores y colaboradores de la Unidad Nacional de Protección, me permito informar lo siguiente:

- **Socialización del Código de Integridad**

Durante lo corrido de la vigencia, se han realizado sesiones de socialización en modalidad presencial y virtual, dirigidas a servidores públicos y contratistas de la Entidad. En dichas sesiones se abordaron los siete valores que integran el Código (Respeto, Compromiso, Honestidad, Diligencia, Justicia, Confidencialidad y Cuidado de la Vida), haciendo énfasis en su aplicabilidad en el entorno laboral.

- **Campañas internas de comunicación**

Se han desplegado campañas internas a través de los canales oficiales de la Entidad (correos institucionales, cartelera física y digitales), con mensajes alusivos a la importancia de vivir el Código de Integridad en el día a día laboral.

- **Incorporación en procesos de inducción y reinducción**

El Código de Integridad ha sido incluido como tema obligatorio en los programas de inducción para nuevos servidores y en los ciclos de reinducción realizados.

- **Actividades pedagógicas y participativas**

Se han desarrollado actividades lúdico-pedagógicas, tales como talleres de reflexión ética, foros temáticos y espacios de conversación, buscando generar conciencia sobre el impacto de los valores del Código en la cultura organizacional. Soporte adjunto: Registros fotográficos, agendas y relatorías.

- **Evaluación de apropiación y percepción**

Se han aplicado encuestas internas para evaluar el nivel de apropiación y conocimiento del Código por parte de los servidores públicos.

Se relacionan las estrategias implementadas para fomentar la apropiación del Código de Integridad entre servidores y colaboradores de la entidad, junto con los soportes respectivos.

Mes	Actividad Programada	Estado
Febrero	“Yo Nunca He de los Valores”	Ejecutada
	Conformación del Grupo de Embajadores de STH	Ejecutada
	Invitación a servidores y contratistas para realizar el curso de Integridad y Transparencia en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública	Ejecutada

Mes	Actividad Programada	Estado
Marzo	Difusión de piezas gráficas sobre el respeto	Ejecutada
	Invitación a servidores y contratistas para realizar el curso de Integridad y Transparencia en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública	Ejecutada
Abril	Difusión pieza sobre honestidad	Ejecutada
	Sensibilización Gestión Preventiva del Conflicto de Interés	Ejecutada
	Invitación a servidores y contratistas para realizar el curso de Integridad y Transparencia en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública	Ejecutada
	Premiación Héroes del Cuatrimestre	Ejecutada
	Monitoreo de Indicadores	Ejecutada
Mayo	Dinámica lúdico-pedagógica sobre el compromiso	Ejecutada
	Invitación a las áreas para la conformación de la mesa de Trabajo de Conflicto de Interés	Ejecutada
	Invitación a servidores y contratistas para realizar el curso de Integridad y Transparencia en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública	Ejecutada
Junio	Aplicación del Test de Integridad	Ejecutada
	Invitación a las áreas para la conformación de la mesa de Trabajo de Conflicto de Interés	Ejecutada
	Invitación a servidores y contratistas para realizar el curso de Integridad y Transparencia en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública	Ejecutada
	Capacitación Cultura de la Integridad y Ética Pública (DAFP- Capacitación)	Ejecutada
	Celebración Día del Servidor Público	Ejecutada

(...)"

2. ALCANCE

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención al Alcance establecido, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a remitir el cronograma incluido en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos sobre las directrices definidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

"(...) Se anexa el cronograma y el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos que articula las directrices del MIPG y la Política de Integridad del DAFP. (...)"

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

Se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, si las acciones desarrolladas en el marco de la Política Institucional –

Código de Integridad, establecida mediante el formato GTH-PI-01-V2 y oficializada el 5 de marzo de 2025 —la cual inicia con un diagnóstico de percepción sobre la integridad organizacional y culmina con una evaluación integral para medir su efectividad y cumplimiento— corresponden a las contenidas en dicha política, o si, por el contrario, se han implementado otras diferentes. En este último caso, deberán remitirse dichas acciones junto con las explicaciones correspondientes.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) Se informa que las acciones desarrolladas corresponden a las establecidas en la Política Institucional de Código de Integridad (GTH-PI-01) sin embargo se han desarrollado algunas actividades adicionales como son:

Mes	Actividad Programada	Estado
Febrero	“Yo Nunca He de los Valores”	Ejecutada
Abril	Difusión pieza sobre honestidad	Ejecutada
	Sensibilización Gestión Preventiva del Conflicto de Interés	Ejecutada
	Premiación Héroes del Cuatrimestre	Ejecutada
	Monitoreo de Indicadores	Ejecutada
Mayo	Dinámica lúdico-pedagógica sobre el compromiso	Ejecutada
Junio	Capacitación Cultura de la Integridad y Ética Pública (DAFP-Capacitación)	Ejecutada
	Celebración Día del Servidor Público	Ejecutada

(...)”

3. RESPONSABILIDADES

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención a las responsabilidades establecidas, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, la fecha en que se llevó a cabo la mesa de trabajo con los diferentes responsables de la Política y su aceptación de estas, de igual manera, se deberá remitir el acta correspondiente a dicha mesa de trabajo, o del espacio que se haya destinado para dicho ejercicio.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) En atención a este requerimiento se informa que no se ha llevado a cabo una mesa de trabajo específica con los diferentes responsables de la Política de Integridad. No obstante, es importante precisar que las acciones desarrolladas por esta Subdirección se han enmarcado en lo dispuesto en los documentos entregados por el DAFP para la implementación de la política como son:

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

- *Formulario FURAG*
- *Guía de la Administración Pública “Conflicto de Interés de Servidores Públicos” DAFP V2*
- *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. DAFP V2*
- *Recomendaciones Implementación Política De Integridad “Integridad en el Servicio Público” V1*

Respecto a las responsabilidades que quedaron establecidas en la Política Institucional del Código de Integridad, la socialización y/o comunicación de estas fue realizada mediante envío de comunicación interna a cada dependencia.

Ahora bien, en lo que respecta a su oficina, y en el marco de los lineamientos establecidos por la normativa vigente, es pertinente resaltar que el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) reconoce a la Oficina de Control Interno como la instancia encargada de evaluar el cumplimiento de la Política de Integridad, en su rol de líder de la Política de Control Interno. En ese sentido, valoramos el acompañamiento que desde su dependencia se pueda brindar en este proceso de fortalecimiento institucional. (...)”

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención a las responsabilidades asignadas a la Oficina de Control Interno, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, las razones por las cuales se continúa haciendo referencia al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, a pesar de que tanto el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022 como el Decreto 1122 del 30 de agosto de 2024 lo modificaron, estableciendo en su lugar los Programas de Transparencia y Ética en el Sector Público.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) Cabe señalar que, desde el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos se hizo uso del Formato de Autodiagnóstico, disponible en la Caja de Herramientas publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en la cual aún se hace referencia al componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción, en el marco del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC). Esta situación evidencia que, en algunos espacios institucionales y herramientas oficiales, la transición hacia el nuevo enfoque normativo aún se encuentra en desarrollo.

En ese contexto, es importante precisar que el Programa de Transparencia y Ética en el Sector Público (PTE) ya se encuentra en proceso de implementación en la Entidad, teniendo en cuenta que los lineamientos específicos por parte del DAPRE fueron emitidos con posterioridad a la entrada en vigor del Decreto 1122 de 2024.

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

Por tal razón, y conforme a los plazos establecidos, las entidades públicas tienen hasta agosto de 2025 para la formulación, aprobación e implementación del nuevo programa, así como para su respectivo seguimiento.

Estas actividades están siendo lideradas actualmente por la Oficina Asesora de Planeación e Información, en el marco de sus competencias. La Subdirección de Talento Humano continuará apoyando este proceso de actualización institucional conforme a los nuevos lineamientos normativos, en coordinación con las áreas responsables. (...)

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención a las responsabilidades asignadas al Comité de Gestión y Desempeño frente a la respectiva Política, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, que actividades han desarrollado ante el precitado Comité.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) A la fecha, no se han presentado de manera formal actividades específicas ante el Comité de Gestión y Desempeño en relación con la Política de Integridad. Esta situación se ha derivado principalmente de la priorización de acciones de carácter operativo dirigidas a la socialización y apropiación del Código de Integridad al interior de la Entidad, las cuales se han venido desarrollando desde la Subdirección de Talento Humano.

No obstante, se reconoce la importancia de articular de manera más directa con el Comité de Gestión y Desempeño, en su calidad de instancia estratégica para la evaluación y seguimiento de políticas institucionales, incluyendo la de Integridad. En tal sentido, esta Subdirección solicitó al Comité de Gestión y Desempeño un espacio en sesión de Julio, espacio que fue programado para el día 31 de julio a las 2:00pm, para la presentación del informe de seguimiento de la implementación de la política institucional de Integridad (documento adjunto).

Por otro lado, teniendo en cuenta las funciones del Comité, se solicitó una mesa de trabajo con la Oficina Asesora de Planeación e Información con el fin de revisar algunas de las responsabilidades establecidas en la Política Institucional de Integridad. Esta mesa de trabajo se programará para el mes de agosto. (...)

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención a las responsabilidades asignadas al Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

detallada, y con los respectivos soportes, el resultado del autodiagnóstico de la Política de Integridad con la herramienta brindada por el DAFP y el resultado de la encuesta de percepción del Código de Integridad. En caso de no haberse realizado, informar en qué fecha se va a desarrollar.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) En atención a la solicitud referente al resultado del autodiagnóstico de la Política de Integridad realizado con la herramienta proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), así como al resultado de la encuesta de percepción del Código de Integridad, me permito informar lo siguiente:

La información relacionada con estos procesos puede consultarse en la Política Institucional de Integridad, la cual se encuentra oficializada y disponible en la intranet institucional.

Adicionalmente, si se requiere un dato más reciente sobre el estado de la Política de Integridad en la Entidad, puede consultarse el resultado reportado en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), publicado por el DAFP en el mes de junio de 2025, el cual refleja los avances institucionales en materia de desempeño institucional. El enlace de acceso a esta información es el siguiente:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJlJoiOWYwM2U3N2MtMDY2MC00YTVjLWE1OGUtNjQ4ZjYyNDIxYTIlliwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNjIsImMiOiR9>

En lo relacionado con el autodiagnóstico, aunque mediante comunicación recibida el día 21 de julio de 2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública informó que dicha herramienta actualmente no está en uso oficial, dado que se encuentra en proceso de actualización y rediseño, la Unidad Nacional de Protección ha decidido continuar utilizándola como insumo interno, por considerarla una herramienta útil para identificar oportunidades de mejora y orientar las acciones institucionales.

En el marco de las estrategias de fortalecimiento de la cultura de integridad institucional, se aplicó el Test de Percepción de Integridad 2025, el cual hace parte de las herramientas promovidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Esta evaluación permitió conocer el nivel de apropiación del Código de Integridad entre servidores públicos y contratistas de la UNP.

(Se anexa a este documento el resultado del Test de Percepción de Integridad) (...)”

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

En atención a las responsabilidades asignadas al Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, cuantas actividades relacionadas con el código de Integridad y Conflicto de Interés y su difusión se efectuaron.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

*“(...) Se informa que las actividades realizadas para la implementación del Código de Integridad y Conflicto de Interés fueron las siguientes:
(Se anexan soportes)*

Mes	Actividad Programada	Estado
Febrero	<i>“Yo Nunca He de los Valores”</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Conformación del Grupo de Embajadores de STH</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Invitación a servidores y contratistas para realizar el curso de Integridad y Transparencia en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública</i>	<i>Ejecutada</i>
Marzo	<i>Difusión de piezas gráficas sobre el respeto</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Invitación a servidores y contratistas para realizar el curso de Integridad y Transparencia en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública</i>	<i>Ejecutada</i>
Abril	<i>Difusión pieza sobre honestidad + charla Conflicto de Interés</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Invitación a servidores y contratistas para realizar el curso de Integridad y Transparencia en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Sensibilización Gestión Preventiva del Conflicto de Interés (DAFP)</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Premiación Héroes del Cuatrimestre</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Monitoreo de Indicadores</i>	<i>Ejecutada</i>
Mayo	<i>Dinámica lúdico-pedagógica sobre el compromiso</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Invitación a las áreas para la conformación de la mesa de Trabajo de Conflicto de Interés</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Invitación a servidores y contratistas para realizar el curso de Integridad y Transparencia en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública</i>	<i>Ejecutada</i>
Junio	<i>Aplicación del Test de Integridad</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Invitación a las áreas para la conformación de la mesa de Trabajo de Conflicto de Interés</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Invitación a servidores y contratistas para realizar el curso de Integridad y Transparencia en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Capacitación Cultura de la Integridad y Ética Pública (DAFP- Capacitación)</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Celebración Día del Servidor Público</i>	<i>Ejecutada</i>

(...)”

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención a las responsabilidades asignadas al Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, cuantas jornadas de capacitación para divulgar información sobre conflictos de intereses y su respectivo trámite se efectuaron.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) Teniendo en cuenta que la competencia para ejecutar capacitaciones está en el grupo de Capacitación se informa sobre las actividades realizadas:

Mes	Actividad Programada	Estado
<i>Abril</i>	<i>Socialización Gestión Preventiva del Conflicto de Interés</i>	<i>Ejecutada</i>
<i>Junio</i>	<i>Capacitación de Cultura de la Integridad y Ética Pública</i>	<i>Ejecutada</i>

Se anexan los soportes (...)”

4. MARCO LEGAL

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En cumplimiento de la Política Institucional de Integridad, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a remitir un informe detallado, acompañado de los respectivos soportes, sobre la Resolución Interna mediante la cual se adopta dicha política en la Unidad Nacional de Protección, así como sobre las acciones realizadas para su divulgación y socialización dentro de la entidad.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) Se informa que la Política Institucional de Integridad está adoptada mediante Resolución 1300 de 2018 (la cual se anexa) y esta en proceso de actualización. Lo contenido en esta Resolución y el Código de Integridad han sido divulgadas en las siguientes jornadas de sensibilización.

Mes	Actividad Programada	Estado
<i>Febrero</i>	<i>“Yo Nunca He de los Valores”</i>	<i>Ejecutada</i>
<i>Abril</i>	<i>Sensibilización Gestión Preventiva del Conflicto de Interés (DAFP)</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Premiación Héroes del Cuatrimestre</i>	<i>Ejecutada</i>
<i>Mayo</i>	<i>Dinámica lúdico-pedagógica sobre el compromiso</i>	<i>Ejecutada</i>
<i>Junio</i>	<i>Capacitación Cultura de la Integridad y Ética Pública (DAFP- Capacitación)</i>	<i>Ejecutada</i>
	<i>Celebración Día del Servidor Público</i>	<i>Ejecutada</i>

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

Así mismo se han publicado piezas informativas para dar a conocer la ruta para encontrar el documento de la Política para conocimiento y consulta. (...)

5. CONTENIDO

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención al Contenido establecido, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, cuales fueron los resultados y cuál es el 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.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo realizó la Evaluación de la Política de Integridad, la cual se anexa a esta respuesta.

A la fecha, la Subdirección de Talento Humano ha adelantado diversas acciones orientadas a la divulgación, apropiación y fortalecimiento del Código de Integridad, tales como su inclusión en los procesos de inducción y reinducción, campañas de comunicación interna, entre otros. Estas acciones han permitido avanzar en el posicionamiento de los valores institucionales de Respeto, Compromiso, Honestidad, Diligencia, Justicia, Confidencialidad y Cuidado a la Vida.

Actualmente el seguimiento se realiza a través de la implementación de herramientas que permiten monitorear su apropiación, tales como:

- Resultados del autodiagnóstico de integridad, que, aunque el DAFP ha informado que está en revisión, sigue siendo utilizado como insumo interno por esta Entidad.*
- Información derivada de encuestas de clima laboral y bienestar.*
- Resultados del FURAG, que permiten identificar avances institucionales en la gestión de la integridad.*

Ahora bien, con el fin de consolidar un sistema de evaluación más integral, respetuosamente se invita a la Oficina de Control Interno, en su calidad de instancia responsable del seguimiento a la Política de Integridad, a ejercer las funciones asignadas dentro del marco normativo vigente, con el propósito de garantizar un adecuado seguimiento al cumplimiento del Código de Integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos de la Entidad. (...)

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

En atención al Contenido establecido, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, los espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para identificar los valores relacionados con éste y desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos”.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) La Subdirección de Talento Humano reconoce la relevancia de promover espacios de reflexión y diálogo orientados a fortalecer la comprensión del servicio público como una vocación al servicio del bien común, en coherencia con los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y en la Política Institucional de Integridad.

A la fecha, las actividades de inducción, reinducción, bienestar y capacitación han incorporado de manera transversal mensajes que refuerzan los principios del servicio público, tales como la responsabilidad, el compromiso, la transparencia y la orientación al ciudadano.

De igual forma, esta Subdirección tiene previsto para el segundo semestre del año en curso el diseño e implementación de espacios participativos, tales como jornadas de sensibilización, conversatorios y talleres orientados a la apropiación del Código de Integridad, a través de reuniones con algunos Grupos Internos de Trabajo con el fin de afianzar estos temas de manera didáctica.

Así mismo, se extenderá la invitación a otras dependencias para generar sinergias que fortalezcan una cultura organizacional alineada con los fines esenciales del Estado. (...)”

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención al Contenido establecido, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, los mecanismos aplicados que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir entre particulares que como ciudadanos pudieran tener.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) En ese sentido, esta Subdirección adelanta diversas acciones complementarias orientadas a dicho propósito, entre ellas:

- *Seguimiento a la implementación del “Aplicativo por la Integridad Pública” del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual fue adoptado*

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

recientemente por la Entidad. Según el reporte del Grupo de Registro y Control, en el primer semestre del año 2025 no se han registrado vinculaciones o desvinculaciones de directivos(as), razón por la cual no se evidencian movimientos en dicho aplicativo durante este período.

- *Conforme a lo establecido en la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021, los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección obligados a declarar en este aplicativo son: el Director General, el Secretario General, los Subdirectores y el Tesorero.*
- *Campañas de sensibilización y divulgación sobre el Conflicto de Interés, dirigidas a identificar, prevenir y reportar de manera oportuna cualquier situación que comprometa la imparcialidad o la transparencia en el ejercicio de la función pública. A la fecha, no se han recibido reportes formales por parte de los servidores sobre posibles conflictos.*
- *Inclusión de los valores del Código de Integridad en procesos de inducción, reintroducción, talleres y jornadas de bienestar, con el fin de fomentar comportamientos alineados con los principios de legalidad, diligencia y respeto por los ciudadanos. (...)*

6. INFORME DE CONTROL INTERNO

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención al Informe de Control Interno, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, cuándo y en qué informe se realizó la aseveración que indica: “Sin embargo, se señala que, si bien los servidores públicos conocen y aplican el Código de Integridad, se deben fortalecer las acciones que garanticen su interiorización.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) Se aclara que en ningún documento la Subdirección de Talento Humano ha aseverado que la Oficina de Control Interno contestó de esta manera. En un informe recibido mediante MEM25-00002668 con fecha 17 de enero de 2025, la OCI informa que “Es relevante destacar que, en el caso del Componente número dos (02), la Oficina de Control Interno ha venido señalando de manera reiterada la importancia de cumplir con todas las actividades establecidas. Cabe recordar que las acciones contempladas en dicho componente fueron definidas desde el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano desde la vigencia 2018, pero hasta la fecha no se ha logrado el cumplimiento total de las mismas.”

Teniendo en cuenta que en los diferentes documentos del DAFP el Código de Integridad esta muy relacionado con el Plan Anticorrupción, este grupo considera que el Código de Integridad es percibido como un pilar fundamental para la lucha contra la corrupción, su interiorización puede aportar al cumplimiento de las actividades plasmadas en el Plan Anticorrupción las cuales, según el informe recibido no han sido cumplidas. Por tal razón se concluyó que se deben fortalecer acciones que garanticen la interiorización del Código de Integridad. (...)

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención al Informe de Control Interno, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, cuándo y en qué informe se realizó la aseveración que indica: “se evidenciaron que no se han generado “No Conformidades” ni se han materializado riesgos, que involucren hechos de corrupción, como resultado de las auditorías internas realizadas a la oficina de Control Interno.”

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) Igual que en el caso anterior, no se ha manifestado que la OCI aseveró tal cosa, basados en el informe de seguimiento a la efectividad de controles del mapa integral de riesgos de gestión, fiscales y de corrupción corte - tercer (III) cuatrimestre 2024 (el cual está publicado en la página web de la entidad), se pudo establecer que no se encontró materialización de algún riesgo de corrupción en los procesos revisados. (...)”

7. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención a las actividades de gestión encaminadas a la implementación de la Política de Integridad, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, el cumplimiento de dichas actividades, así como las fechas de inicio y finalización de cada una de ellas.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) Por favor remitirse a soportes de literal e del punto 3. RESPONSABILIDADES (...)”

8. EQUIPO DE TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS.

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención al Equipo de Trabajo para la Prevención del Conflicto de Interés, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, sobre:

- La fecha de conformación del mencionado equipo.
- Quien funge como delegado de la Secretaría General, Subdirección de Protección, Subdirección de Evaluación del Riesgo, Subdirección Especializada de Seguridad y

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

Protección, Oficina Asesora de Planeación e Información, Oficina de Control Interno, Oficina Asesora Jurídica y Equipo de Comunicaciones.

- El número de orientaciones, asesorías y acompañamientos brindados a los servidores públicos que hayan enfrentado situaciones que puedan comprometer su imparcialidad, objetividad o integridad en el ejercicio de sus funciones.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(…)

a. La fecha de conformación del mencionado equipo.

Respuesta: La mesa de Trabajo de Conflicto de Interés existe desde 2021, vigencia en la cual se crea el Protocolo implementación Conflicto de Interés en la UNP (GTH-PT-12)

b. Quien funge como delegado de la Secretaría General, Subdirección de Protección, Subdirección de Evaluación del Riesgo, Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, Oficina Asesora de Planeación e Información, Oficina de Control Interno, Oficina Asesora Jurídica y Equipo de Comunicaciones.

Respuesta: Para el presente año los delegados en esta mesa de trabajo son los siguientes:

Oficina	Delegado
Secretaría general	Luis Alfonso Saenz Tirado
Oficina Asesora Jurídica	Luisa Valeria Naranjo Riaño
Subdirección de Talento Humano	Tatiana González Cano
Oficina Asesora de Planeación e Información	Juan Esteban Herrera Angie Lorena Sanchez Veloza
Subdirección de Evaluación del Riesgo	Santiago Guevara Manrique
Subdirección de Protección	Alvaro Iván Vega
-Subdirección Especializada de Seguridad y Protección	**César Armando Ardila Medina
Oficina de Control Interno	Maribel Matiz Camacho
Comunicaciones	Cristian Alberto Morales

**** El día 5 de mayo del presente año, se envió una comunicación desde el correo bienestar@unp.gov.co, reiterado el 17 de julio, en la que se solicitaba a cada dependencia confirmar el nombre del delegado designado para participar en la mesa de trabajo para prevención de Conflictos de Intereses. No obstante, a la fecha no se ha recibido respuesta por parte de esta dependencia.**

c. El número de orientaciones, asesorías y acompañamientos brindados a los servidores públicos que hayan enfrentado situaciones que puedan comprometer su imparcialidad, objetividad o integridad en el ejercicio de sus funciones.

Respuesta: *Teniendo en cuenta que no se han recibido reportes de presuntos conflictos de interés no se ha requerido realizar orientaciones, asesorías o acompañamientos por parte de la Mesa de Conflicto de Interés. Sin embargo, en articulación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, el pasado 4 de abril se realizó una capacitación sobre conflictos de intereses y las acciones que deben tomarse en caso de evidenciarse alguno. Esta jornada estuvo dirigida a los servidores públicos y contratistas de la Unidad Nacional de Protección (UNP), con el fin de fortalecer el conocimiento y la gestión adecuada de este tipo de situaciones conforme a la normativa vigente. (...)”*

9. INDICADORES Y MEDICIÓN

Información solicitada por la Oficina de Control Interno:

En atención a los indicadores establecidos para la medición de la Política de Integridad, se exhorta a la Subdirección de Talento Humano a informar de manera detallada, y con los respectivos soportes, el cumplimiento periódico del indicador de cobertura, de cumplimiento y de impacto junto con sus fechas iniciales y finales de medición, así mismo informar el por qué se estableció una meta del 60% para el último y no del 100% como los demás.

Respuesta de la Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano:

“(...) Se remite la información e indicadores con corte 30 de junio de 2025. Es importante anotar que teniendo en cuenta que el test de percepción es una actividad de aplicación voluntaria no se puede establecer la meta del 100% de personal encuestado pues no sería viable su cumplimiento. Esta meta se fijó teniendo en cuenta el comportamiento histórico del personal de la Unidad Nacional de Protección en cuanto al diligenciamiento de encuestas se trata. Así mismo se informa que la meta del indicador de cobertura planteado en el documento de la Política Institucional de Integridad se va a reevaluar, teniendo en cuenta que no es posible la participación del 100% del personal debido a las actividades propias de la misionalidad de la entidad.

Nombre del Indicador	Fórmula	Meta	Datos	Resultado
Cobertura*	$\frac{N^{\circ} \text{ de personas que asistieron a actividades de implementación}}{N^{\circ} \text{ de servidores públicos}}$	100%	$\frac{2.199}{3.765}$	56%
Cumplimiento	$\frac{N^{\circ} \text{ de actividades ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de actividades programadas}}$	100%	$\frac{10}{10}$	100%

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

** Teniendo en cuenta que las actividades de implementación no son obligatorias y que el grueso del personal es misional, lo que les impide participar en todas las actividades por sus actividades y ubicación se modificará esta meta para el siguiente corte (...)"*

7. RECOMENDACIONES

En atención a la información presentada, la Oficina de Control Interno procede a detallar a continuación las conclusiones y recomendaciones derivadas de la revisión integral de la documentación y evidencias allegadas mediante la Comunicación Interna MEM-2025-00025309, en lo relacionado con la Política Institucional - Código de Integridad de la Unidad Nacional de Protección:

• RESPONSABILIDADES

En relación con las responsabilidades definidas en la Política Institucional – Código de Integridad, se recomienda a la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo, adscrita a la Subdirección de Talento Humano, implementar mecanismos que garanticen la oportuna comunicación y socialización de las responsabilidades asignadas, procurando que dicha gestión se realice de manera simultánea a la publicación de la política y no con posterioridad.

Asimismo, se sugiere que la Coordinación documente formalmente las mesas de trabajo o espacios de concertación desarrollados para la construcción de las responsabilidades, de tal forma que quede evidencia verificable de la participación de los actores involucrados. Lo anterior no solo contribuye a fortalecer la trazabilidad y transparencia del proceso, sino también a garantizar que los responsables comprendan cabalmente sus obligaciones desde la construcción de la implementación de la política.

• MARCO LEGAL

La Oficina de Control Interno evidenció que la Política Institucional – Código de Integridad contiene inmersos los valores institucionales, los cuales fueron adoptados mediante la Resolución 1300 de 2018, no obstante, al verificar el marco legal de esta, no se incluye la precitada Resolución.

Por lo que, se sugiere revisar el marco legal de la misma, toda vez que este debe contener la totalidad de la normatividad legal vigente, lineamientos y directrices internas que impacten el documento y su propósito.

• INOBSERVANCIA DE ACTO ADMINISTRATIVO DE ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA.

Se recomienda a la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo, adscrita a la Subdirección de Talento Humano, en articulación con la Oficina Asesora de Planeación e

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

Información y la Oficina Asesora Jurídica, revisar y ajustar los procedimientos internos relacionados con la adopción, oficialización y divulgación de políticas institucionales.

Lo anterior, con el fin de garantizar el cumplimiento estricto de la secuencia establecida en la normativa vigente, asegurando que la Política Institucional – Código de Integridad sea adoptada mediante el correspondiente acto administrativo, el cual constituye la herramienta formal que otorga validez, obligatoriedad y seguridad jurídica a la política.

• **PUBLICACIÓN DE LA POLÍTICA**

Teniendo en cuenta que la página web de la Unidad Nacional de Protección cuenta con un espacio en el ítem de Planes, Programas e Informes para la publicación de las Políticas de la Entidad, se recomienda realizar la debida publicación de la Política Institucional – Código de Integridad, identificada con el código GTH-PI-01-V2, toda vez que al verificar las Políticas publicadas no se evidencia la precitada.

Lo anterior con el objetivo de que los servidores públicos y ciudadanos tengan conocimiento de los principios éticos y valores que adopta la Entidad para la gestión y servicio, asegurando el uso adecuado de los recursos y promoviendo la transparencia y el acceso público a la información.

• **ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA**

En la verificación de las actividades previstas para la implementación de la Política Institucional – Código de Integridad, identificada con el código GTH-PI-01-V2, se evidenció que, a pesar de haberse solicitado las respectivas evidencias del desarrollo de dichas actividades junto con las fechas de inicio y finalización, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) remitió información que no corresponde de manera íntegra a lo establecido en la política.

Adicionalmente, se observó que las fechas de ejecución de las actividades no fueron aclaradas ni soportadas, lo que dificulta validar la trazabilidad del proceso y verificar la coherencia entre la planeación y la ejecución de la política.

• **INFORME DE CONTROL INTERNO**

En lo concerniente al ítem de Informe de Oficina de Control Interno contenido en la Política Institucional – Código de Integridad, identificada con el código GTH-PI-01-V2, se evidencia que se realizan aseveraciones que hacen referencia a los términos “no conformidades” y el “*Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*”, los cuales no son utilizados por la Oficina de Control Interno.

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

Por lo tanto, para futuras ocasiones se sugiere verificar los informes realizados por la Oficina de Control Interno, los cuales se encuentran publicados en la página web de la Entidad y en caso de ser necesario realizar solicitudes de información para aclarar lo requerido en cuanto a los seguimientos ejecutados por la Oficina de Control Interno en cuanto a la implementación del código de integridad.

• INDICADORES Y MEDICIÓN

Teniendo en cuenta que para la Política Institucional – Código de Integridad, identificada con el código GTH-PI-01-V2, se establecieron tres indicadores de cobertura, cumplimiento e impacto, la Oficina de Control Interno evidenció que en la información remitida no se presentaron los informes que den cuenta del porcentaje de avance de los indicadores de cobertura y cumplimiento.

De igual forma, se observó que no se hace referencia al indicador de impacto ni a su respectivo porcentaje de cumplimiento, situación que impide verificar de manera objetiva la eficacia de la política y su alineación con los objetivos inicialmente programados.

En consecuencia, para esta Oficina resulta imperante el cumplimiento efectivo de la Política Institucional – Código de Integridad, en la medida en que no se cuenta con la información mínima necesaria que permita evaluar los resultados y el nivel de avance frente a los indicadores de medición establecidos.

En los anteriores términos se rinde el informe de Seguimiento a la Política Institucional - Código de Integridad de la Unidad Nacional de Protección.

ORIGINAL FIRMADO

LIZETH NATHALIA ROJAS FORERO

Jefe Oficina de Control Interno (E)

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Laura Alexandra Toquica Barrera / Fabian Alexander Hernández Castellanos		18/09/2025
Revisó	Lizeth Nathalia Rojas Forero		
Aprobó	Lizeth Nathalia Rojas Forero		
Los arribas firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para firma.			