



Informe Seguimiento y Evaluación

Auditoría a la implementación de la Política de Integridad



Unidad de Proyección Normativa
y Estudios de Regulación Financiera

Contenido

1.	Introducción	2
2.	Objetivo	2
3.	Alcance.....	2
4.	Criterios de evaluación	2
4.1.	Marco normativo	2
4.2.	Otros requisitos institucionales	3
5.	Metodología de evaluación	3
6.	Evaluación realizada	4
7.	Gestión del riesgo	21
8.	Aspectos positivos, observaciones y oportunidades de mejora	21
8.1.	Aspectos positivos	21
8.2.	Observaciones	21
8.3.	Oportunidades de mejora	22
9.	Conclusiones	24
10.	Elaboración del informe	24

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

1. Introducción

En el marco de lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y en atención a la responsabilidad de la Oficina de Control Interno de evaluar de manera independiente y objetiva la gestión institucional, se llevó a cabo la auditoría a la Política de Integridad de la entidad de acuerdo con lo establecido en el plan anual de auditoría de la vigencia.

El propósito de esta auditoría fue verificar el nivel de avance en la implementación de los lineamientos establecidos por la Política de Integridad, así como la eficacia de las acciones orientadas a promover la transparencia, la prevención de conflictos de interés y el fortalecimiento de la cultura ética en el servicio público.

El ejercicio se desarrolló con base en los criterios definidos en la normativa vigente y en los componentes del MIPG, lo que permitió identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en los procesos asociados a la gestión de la integridad.

Este informe presenta los resultados obtenidos, el análisis de las observaciones y las recomendaciones formuladas, con el fin de aportar a la toma de decisiones y a la consolidación de una gestión pública íntegra, eficiente y orientada al ciudadano.

2. Objetivo

Realizar seguimiento al avance y a la implementación de las actividades definidas en el marco de la Política de Integridad de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera, conforme a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

3. Alcance

La verificación se realizará sobre las actividades ejecutadas y los soportes correspondientes a la implementación de la Política de Integridad durante la vigencia 2024 y el primer semestre de 2025 en la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF.

4. Criterios de evaluación

4.1. Marco normativo

- Ley 190 de 1995: Dicta normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Ley 1474 de 2011: Dicta normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

- Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Capítulo II - Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.
- Decreto 1083 de 2015 del Sector de Función Pública: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 22, Parte 2, Libro 2
- Ley 1778 de 2016 dicta normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
- Decreto 1499 de 2017 modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión.
- Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- Ley 2013 de 2019: Establece la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de conflictos de interés y Declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de todos los servidores públicos del país.
- Ley 2016 de 2020: Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y crea el Sistema Nacional de Integridad.
- Decreto 830 de 2021: Establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
- Directiva Presidencial 001 de 2022: Establece lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión.
- Ley 2195 de 2022: Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

4.2. Otros requisitos institucionales

- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan de Acción Anual.
- Resultados FURAG
- Programa de Transparencia y Ética Pública
- Manual de Integridad y Buen Gobierno

5. Metodología de evaluación

Con el propósito de establecer el grado de cumplimiento de la implementación de la Política de Integridad en la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF, se llevará a cabo la aplicación de la técnica de inspección, enfocado en la verificación de la ejecución de las actividades programadas, el análisis de la documentación soporte y la evaluación de su coherencia con los principios, objetivos y

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

lineamientos definidos en la Política de Integridad, conforme a los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Se realiza la verificación con base en el documento Recomendaciones Implementación Política de Integridad en el servicio público versión 1 de julio de 2024 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

6. Evaluación realizada

Con el fin de verificar el nivel de implementación de la Política de Integridad se evaluaron los 35 requisitos documento Recomendaciones Implementación Política de Integridad en el servicio público versión 1 de julio de 2024 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública los cuales están desagregados en 6 componentes.

Tabla 1 Consolidación de recomendaciones para la implementación de la Política de Integridad

Componente	Cantidad
Condiciones institucionales	16
Control social	1
Pedagogía	4
Planeación	3
Procesos y procedimientos	8
Publicación y divulgación información Ley 2013 de 2019	3
Total general	35

Fuente: Elaboración del auditor con base en el documento Recomendaciones Implementación Política de Integridad en el Servicio Público

Estos criterios permiten verificar aspectos relacionados con el autodiagnóstico y diseño de la estrategia de la Política de Integridad, la conformación del grupo de trabajo responsable de su implementación, el fortalecimiento de la integridad institucional y el liderazgo ético, así como el seguimiento y la medición de resultados. De igual manera, incluyen la identificación de buenas prácticas, procesos de sensibilización y capacitación, actividades de reconocimiento, medición de indicadores de integridad, consolidación de información de los servidores, divulgación del Código de Integridad y la gestión de posibles conflictos de interés.

Tabla 2 Recomendaciones para la implementación de la Política de Integridad

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
1	Planeación	Autodiagnóstico de la política de integridad pública	Elaborar el autodiagnóstico del estado de los elementos de la política de integridad pública (Código de integridad y conflicto de interés)	<p>Respecto a este ítem, el proceso de Gestión Humana adjuntó la “<i>Matriz de Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano, específicamente la actividad relacionada con la implementación del Código de Integridad. Esta se articula con la identificación de los valores y principios institucionales, su divulgación e interiorización por parte de todos los servidores, así como con el seguimiento a su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.</i>”</p> <p>Se evidenció el cumplimiento de este ítem, toda vez que la matriz permite identificar aspectos relacionados con la apropiación del Código de Integridad y la detección de posibles conflictos de interés.</p> <p>No obstante, se recomienda que, en adelante, también se incorporen otros instrumentos que permitan obtener una visión más completa y detallada de la situación actual, así como identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados de la medición del Índice de Desempeño Institucional en la política de integridad pública (FURAG) • Encuestas internas sobre la apropiación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano. • Informes internos sobre la política o los temas de integridad pública. Por ejemplo: monitoreos, informes de gestión de riesgos, financieros, de auditorías, o informes de control interno, planeación, talento humano, u otras áreas, etc. • Reporte de cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y del Decreto 830 de 2021 • Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias – PQRSD • Otros informes o estudios (Encuesta de percepción del Desempeño Institucional del Departamento Nacional de Estadística - DANE, lineamientos internacionales -OCDE, Naciones Unidas, Transparencia Internacional, otros)¹

¹ Tomado de Recomendaciones Implementación Política de Integridad Versión 01 de junio de 2024 por al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
2	Planeación	Diseño de la estrategia de la política de integridad	Incorporar al Programa de Transparencia y Ética Pública, la estrategia de la política de integridad	<p>Con el fin de verificar este aspecto, se consultó el Programa de Transparencia y Ética Pública código DP-PR-001, versión 3 del 31 de julio de 2025, publicado en la página web de la Unidad, así como su anexo correspondiente, el cual contiene las tareas asociadas.</p> <p>Con base en lo anterior, se revisó el componente de cultura de la legalidad y Estado abierto, que contempla la integridad en el servicio público.</p> <p>Se identificaron acciones orientadas a promover la apropiación del nuevo Código de Integridad y Buen Gobierno, evaluar a los servidores que prestan atención al ciudadano y desarrollar actividades de sensibilización sobre el Sistema de Control Interno. Por lo anterior, se considera que se cumple con lo establecido en el criterio.</p> <p>Teniendo en cuenta que el programa tiene vocación de permanencia, es decir, se formula una vez y, en adelante, se adapta y mejora de forma continua, se recomienda incluir actividades relacionadas con la socialización de los conflictos de interés, la promoción de canales de denuncia, seguimiento a Sigep, Ley 2013 de 2019 y otras acciones propias del proceso.</p>
3	Condiciones institucionales	Conformación del grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública	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.	<p>Con el fin de verificar la conformación del grupo de trabajo se consultó a la secretaría técnica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño indicado que:</p> <p>Se tiene contemplados equipos técnicos para implementar las políticas de gestión y desempeño en el Manual del Sistema de Gestión Institucional DP-MO-001 versión 8 del 26 de febrero de 2025; por lo que se da cumplimiento con el requisito.</p> <p>No obstante, en el numeral 11.3 Equipos Técnicos referente a la política de integridad se encontró que el líder técnico de la está a cargo del proceso de Gestión Humana y su equipo está conformado por Gestión de Comunicaciones, Direccionamiento y Planeación y Control y Evaluación; por lo que se recomienda incluir al proceso de Adquisición de Bienes y Servicios de acuerdo con lo indicado en el documento de</p>



Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
				recomendaciones toda vez que su rol es la verificación de los conflictos de interés de los contratistas.
4	Condiciones institucionales	Integridad institucional	Designar gestores de integridad al interior de la entidad	<p>El presente criterio establece que, en las entidades del Distrito Capital de Bogotá, existe la figura de gestores de integridad, cuya misión es liderar procesos de sensibilización y motivación para el fortalecimiento de la cultura de integridad y del servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital.</p> <p>Si bien este requisito no aplica directamente a la Unidad, se reconoce como una buena práctica susceptible de ser tomada como referencia por las entidades públicas.</p> <p>En la verificación de la información documentada en el SMGI y otras fuentes, se evidenció que, durante la vigencia 2024, se desarrolló el ejercicio de reinducción, el cual incluyó la dinámica de amigo secreto y la herramienta adivina quién. Estas actividades permitieron que cada participante investigara no solo las funciones laborales del compañero asignado, sino también sus gustos y características personales, con el fin de entregarle un desayuno el día de la actividad y resaltar los valores que representa, de acuerdo con el Manual de Integridad y Buen Gobierno Institucional.</p> <p>Asimismo, al cierre de la vigencia, se aplicó una encuesta para seleccionar al servidor que mejor representara cada uno de los valores institucionales.</p> <p>Con estas acciones, la Unidad cumple con lo descrito en el criterio, mediante la adopción de una buena práctica que fortalece la cultura de integridad. Se recomienda dar continuidad a este tipo de actividades para consolidar la apropiación de los valores institucionales y fomentar el compromiso ético en todos los servidores.</p>
5	Condiciones institucionales	Liderazgo ético	Fomentar que los altos funcionarios actúen como modelos a seguir, demostrando comportamientos éticos en su gestión diaria.	Con el fin de verificar el cumplimiento del criterio relacionado con el fomento de que los altos funcionarios actúen como modelos a seguir, se revisó la información correspondiente a los integrantes de la alta dirección para la vigencia 2024, encontrándose la siguiente evidencia:



Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
				<ul style="list-style-type: none">• Acuerdos de Gestión.• Suscripción del Acta de Compromiso y Lucha contra la Corrupción (código GH-FT-025).• Declaración de Bienes y Rentas.• Registro en el aplicativo de integridad conforme a la Ley 2013 de 2019.• Diligenciamiento del formato Declaración de Conflicto de Interés (código GH-FT-026).• Certificado del Curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción. <p>Con base en la evidencia verificada, se concluye que la Unidad da cumplimiento a lo establecido en el requisito. No obstante, se recomienda garantizar el registro periódico en el aplicativo de la Ley 2013 de 2019; dado que a la fecha de verificación del presente informe no se evidenció, a fin de asegurar la actualización y disponibilidad de la información; así como el certificado de realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.</p>
6	Condiciones institucionales	Seguimiento a la implementación de la política de integridad	Hacer seguimiento a la implementación de las acciones de la política de integridad a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	<p>Para verificar el cumplimiento del criterio, se revisaron las actas del Comité Institucional de Gestión y Desempeño correspondientes a la vigencia 2024, en las cuales se identificó el seguimiento al punto relacionado con la Estrategia de Conflicto de Interés e Integridad, asociada en su momento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.</p> <p>Asimismo, para la vigencia 2025, en el marco de la presentación del seguimiento del Programa de Transparencia y Ética Pública, se abordaron aspectos vinculados con la estrategia de integridad.</p> <p>Con lo anterior, se da cumplimiento a lo establecido en el requisito; no obstante, se recomienda puntualizar y documentar de manera más explícita el seguimiento específico al cumplimiento de la estrategia de integridad, a fin de fortalecer la trazabilidad y la evidencia.</p>

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
7	Condiciones institucionales	Medición política de Integridad	Analizar los resultados de las mediciones del Índice de Desempeño Institucional u otras mediciones realizadas, en la evaluación de la política de integridad	<p>El ejercicio de dar respuesta al FURAG es liderado por el proceso de Dirección y Planeación, con la participación de los procesos responsables de cada política y la asesoría del proceso de Control y Evaluación.</p> <p>Durante el diligenciamiento del reporte, se identifican debilidades que posteriormente son analizadas para establecer acciones a incluir en el Plan de Mejoramiento. Una vez se obtienen los resultados emitidos por el DAFP y sus respectivas recomendaciones, se realiza un nuevo análisis para determinar las acciones correspondientes y garantizar su incorporación en la gestión institucional.</p> <p>Con estas acciones, la entidad cumple con lo establecido en el requisito, asegurando un proceso de seguimiento y mejora continua sobre la base de los resultados del FURAG.</p> <p>No obstante, se recomienda al proceso realizar la evaluación del cumplimiento de la política a través de otros insumos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de los informes de auditoría y control interno para evaluar la conformidad con las políticas de integridad. • Análisis de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD) • Verificación del cumplimiento con la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021, que regulan aspectos de integridad y transparencia, al igual que la Ley 2016 de 2020 sobre la adopción e implementación del código de integridad del Servicio Público Colombiano. • Utilización de encuestas del Departamento Nacional de Estadística para evaluar la percepción pública sobre el desempeño institucional en materia de integridad.
8	Condiciones institucionales	Buenas prácticas política de integridad	Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública	<p>Durante las vigencias 2024 y 2025, la entidad ha desarrollado diversas actividades orientadas a fomentar la cultura de la integridad, varias de ellas documentadas en el marco del Plan de Acción Anual. Entre estas se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • URF2024_183: Promover la apropiación del nuevo Código de



Formato **Informe de Seguimiento y Evaluación**

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
				<p>Integridad y Buen Gobierno de la URF – Primer semestre, Ruta de Creación de Valor.</p> <p>Durante el primer semestre de la vigencia se realiza la socialización del Manual de Integridad y Buen Gobierno.</p> <ul style="list-style-type: none">• URF2024_184: Promover la apropiación del nuevo Código de Integridad y Buen Gobierno de la URF – Segundo semestre, Ruta de Creación de Valor. <p>Ejercicio de reinducción 2024, documentado como iniciativa de innovación, que incluyó la votación para escoger al servidor que mejor representa cada valor institucional.</p> <ul style="list-style-type: none">• URF2025_097_Promover la apropiación del nuevo Código de Integridad y Buen Gobierno de la URF – Primer semestre, Ruta de Creación de Valor. <p>Durante el primer semestre, se llevó a cabo la socialización del Manual de Integridad y Buen Gobierno con los nuevos servidores de la URF. Tras esta actividad, cada funcionario firmó el acta de compromiso con la integridad, formalizando su adhesión a los principios éticos institucionales. Además, se aplicó el Test de Integridad del DAFP, cuyos resultados identificaron los valores menos apropiados en cada subdirección. Con base en estos resultados, se está formulando una estrategia de intervención transversal para fortalecer esos valores y promover una cultura organizacional enfocada en la ética pública.</p> <p>Estas acciones evidencian el compromiso de la entidad con el fortalecimiento y apropiación de la cultura de integridad, dando cumplimiento a lo establecido en el requisito.</p>
9	Pedagogía	Sensibilización y capacitación integridad pública	Realizar estrategias de capacitación, sensibilización y comunicación relacionadas con la integridad pública, código de integridad, conflictos de interés,	Para verificar el cumplimiento del criterio, se revisó el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 (código GH-PN-005, versión 1, de fecha 01 de enero de 2025), el cual incluye actividades orientadas a la socialización del Código de Integridad y a la detección de conflictos de interés dando cumplimiento con el criterio.

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
			Personas Expuestas Políticamente - PEP, etc., dirigidos a todos los niveles de la entidad.	<p>Asimismo, se consultaron las tareas del plan de acción relacionadas con el seguimiento al PIC Institucional 2024, las cuales se encuentran documentadas mediante el consolidado de las capacitaciones en las que participaron los diferentes procesos. En cuanto al seguimiento correspondiente a 2025, este se refiere a las actividades programadas por el área de Gestión Humana, las cuales respaldan la medición del indicador de seguimiento.</p> <p>En este sentido, se evidencia la necesidad de estandarizar y consolidar la totalidad de las actividades de capacitación, integrando tanto las programadas por Gestión Humana como las ejecutadas por cada proceso, y asociándolas a los ejes establecidos en la metodología de formulación del PIC. Esta acción permitirá determinar con precisión el cumplimiento de cada eje y priorizar los temas a desarrollar en futuras vigencias.</p>
10	Pedagogía	Sensibilización y capacitación integridad pública	Organizar talleres y seminarios periódicos que aborden temas de integridad y casos prácticos	<p>Se evidenció que, durante las vigencias analizadas, el proceso de Gestión Humana adelantó la socialización del Manual de Integridad y Buen Gobierno, conforme a lo establecido en las tareas del Plan de Acción Anual. Estas actividades se ejecutaron de acuerdo con la programación prevista, lo que permite dar cumplimiento al requisito evaluado.</p> <p>Se recomienda mantener esta práctica de manera continua y sistemática, con el propósito de fortalecer la cultura de la integridad pública en la entidad, promover el conocimiento y apropiación de los principios éticos por parte de los servidores públicos, y prevenir conductas que puedan afectar la transparencia y el buen gobierno institucional.</p>
11	Pedagogía	Sensibilización y capacitación integridad pública	Invitar a expertos y líderes reconocidos en el campo de la integridad y la ética para impartir talleres y conferencias.	<p>Desde el proceso de Gestión Humana se han desarrollado capacitaciones específicas, ajustadas a los temas abordados por cada proceso. Paralelamente, cada proceso participa en capacitaciones especializadas que fortalecen su gestión, las cuales son organizadas por las entidades líderes en cada materia.</p> <p>Si bien, en las vigencias evaluadas, las capacitaciones de carácter</p>

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
				general han sido lideradas principalmente por el proceso de Gestión Humana, con el fin de atender plenamente el requisito evaluado se recomienda invitar a expertos y líderes reconocidos en el campo de la integridad y la ética para impartir talleres y conferencias. Esta estrategia permitiría enriquecer los contenidos, aportar experiencias prácticas y fortalecer la cultura organizacional orientada a la transparencia y el buen gobierno.
12	Pedagogía	Sensibilización y capacitación integridad pública	Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020, o generar otras opciones de capacitación.	<p>En la verificación de las historias laborales del personal vinculado, se identificó que, de las 57 personas actualmente en la planta, únicamente el 19 % cuenta con el certificado de participación en el curso de Integridad y Lucha contra la Corrupción. Esta situación evidencia un bajo nivel de cobertura en la formación obligatoria sobre la materia, lo que puede limitar el fortalecimiento de la cultura ética y la prevención de conductas contrarias a la transparencia en la entidad.</p> <p>Se recomienda implementar en el plan de capacitación actividades que garanticen que la totalidad de los servidores participe y obtenga el certificado del curso realizando el seguimiento permanente.</p>
13	Condiciones institucionales	Reconocimiento	Celebración del Día del Servidor Público	<p>Atendiendo lo dispuesto en el artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015, en la Unidad a través del contrato con la Caja de Compensación Familiar se han desarrollado actividades encaminadas al bienestar de los servidores públicos, promoviendo la apropiación de los valores institucionales.</p> <p>Por lo que se da cumplimiento a criterio.</p>
14	Condiciones institucionales	Reconocimiento	Establecer un sistema de reconocimiento para aquellos funcionarios que se destaquen por su integridad y compromiso ético.	<p>En la vigencia anterior, como parte de la actividad de reinducción, se clasificó los servidores que representan un valor institucional específico. Posteriormente, al cierre del año, se aplicó una encuesta para elegir al servidor que mejor representara el valor que le había sido asignado. Esta valoración fue socializada con todos los integrantes de la Unidad y se entregó un reconocimiento a través de la aplicación de la caja de compensación.</p> <p>De esta manera, se cumple con el criterio establecido y se insta al proceso a dar continuidad a este tipo de actividades.</p>

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
15	Condiciones institucionales	Indicadores de Integridad	Desarrollar y utilizar indicadores para monitorear y evaluar el comportamiento ético de los funcionarios.	<p>En ambas vigencias se aplicó el test de integridad disponible en la caja de herramientas de la Política de integridad; del cual se socializaron a los Subdirectores para que en el marco del desarrollo del eje de integridad de los acuerdos de gestión implementen acciones que permitan desarrollar los valores con un nivel de apropiación menor, por lo que se da cumplimiento con el criterio.</p> <p>Dado que institucionalmente existen otros valores que también se consideran representativos de los servidores de la Unidad, se recomienda establecer indicadores u otras herramientas que permitan evaluar y hacer seguimiento a la apropiación de dichos valores.</p>
16	Condiciones institucionales	Información de los servidores públicos	Mantener actualizada la información de los servidores públicos en SIGEP.	<p>En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, se formuló el Plan de Monitoreo y Seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo - SIGEP (GH-PN-004), en el cual se definieron las actividades orientadas a realizar el seguimiento semestral al componente de hoja de vida.</p> <p>Es de resaltar que, en la versión 1 del documento correspondiente a la vigencia 2025, con fecha del 16 de enero de 2025, se identificó una diferencia en el punto 5. "Diagnóstico, análisis y observaciones" de la Tabla 1: Directorio de servidores públicos con la planta a corte del 31 de diciembre de 2024.</p> <p>Estas actividades se encuentran registradas como tareas en el Plan de Acción Anual, bajo la actividad "Mantener actualizada la información de SIGEP - Ruta de la Información", el cual incluye el cuadro de seguimiento con el análisis individual de cada servidor sobre la completitud de los componentes de su hoja de vida, para posteriormente remitir un correo electrónico a los servidores que presentan faltantes de documentación, con el fin de completar el expediente de cada uno.</p> <p>Por lo anterior se da cumplimiento al criterio.</p>

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
17	Condiciones institucionales	Información de los servidores públicos	Identificar, monitorear y gestionar adecuadamente a las Personas Expuestas Políticamente - PEP	<p>Se realizó la consulta en el aplicativo de Integridad Pública con el fin de identificar a los servidores de la Unidad que se encuentran registrados, evidenciando que actualmente solo figura el registro de la Directora General. Con ello, se da cumplimiento al criterio; no obstante, se recomienda validar la pertinencia de efectuar los ajustes o actualizaciones necesarias, conforme a lo establecido en el artículo 3 que modifica el artículo 2.1.4.2.4 "Obligación de las Personas Expuestas Políticamente y de las Entidades", toda vez que el último registro data del 12 de septiembre de 2024.</p> <p>En atención al Decreto 830 de 2021, artículo 2, que modifica el artículo 2.1.4.2.3 del Decreto 1081 de 2015 sobre Personas Expuestas Políticamente, se recomienda analizar el ámbito de aplicación considerando los diferentes roles que se desarrollan en la Unidad.</p> <p>Adicionalmente, se sugiere incluir en el Plan de Monitoreo y Seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo – SIGEP (GH-PN-004) el componente de monitoreo a las Personas Expuestas Políticamente – PEP.</p>
18	Condiciones institucionales	Código de Integridad	Incluir de forma obligatoria, el Código de Integridad del Servicio Público, en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el servicio público de conformidad a lo señalado en la Ley 2016 de 2020.	<p>Se verificó el Manual de Funciones, versión 21 del 9 de diciembre de 2024, adoptado mediante la Resolución 182 de la misma fecha.</p> <p>El párrafo del artículo 1 de la Ley 2016 de 2020 "Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones", aclara el alcance que debe tener la implementación del Código de Integridad, e indica: "<i>Parágrafo. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, <u>la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público</u>". (Subrayado fuera de texto).</i></p> <p>Se recomienda incluir, dentro de la descripción de las funciones</p>



Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
				<p>transversales, una función específica relacionada con la aplicación del Código de Integridad del Servicio Público.</p> <p>En la documentación del proceso de Gestión del Talento Humano se encuentra el Manual de Integridad y Buen Gobierno (GH-MO-001), versión 5 del 4 de diciembre de 2023, el cual establece los compromisos de los servidores en aspectos como: gestión ética y erradicación de prácticas corruptas; protección y desarrollo del talento humano; compromiso con la información y comunicación; responsabilidad social; finalidad de la contratación pública; fortalecimiento del sistema de control interno; y gestión de conflictos de interés. Asimismo, se suscribió el acta de compromiso y lucha contra la corrupción por parte de todos los servidores.</p> <p>Se da cumplimiento parcial del criterio.</p>
19	Condiciones institucionales	Código de Integridad	Generar encuestas internas para evaluar la apropiación del código de Integridad del servicio público	<p>Durante el seguimiento se evidenció que, en la vigencia, se aplicó un test de habilidades en el contexto laboral así como el test de integridad. No obstante, se recomienda implementar mecanismos adicionales que permitan evaluar el nivel de conocimiento sobre el Código de Integridad, así como la percepción de su importancia y la apropiación de los valores institucionales</p> <p>En consecuencia, el criterio presenta un cumplimiento parcial.</p>
20	Condiciones institucionales	Código de Integridad	Difundir el Código de Integridad a todos los funcionarios y realizar campañas de concientización sobre su contenido e importancia.	<p>A través del correo electrónico institucional se difunden piezas comunicacionales que contienen los valores institucionales y las conductas asociadas a cada uno de ellos, con el propósito de reforzar la campaña de sensibilización sobre el Código de Integridad. Estas piezas buscan no solo recordar a los servidores públicos los principios que orientan su actuar, sino también promover su apropiación en las actividades cotidianas, fortaleciendo así la cultura de la integridad dentro de la entidad.</p> <p>Por otro lado, se divulga el Manual de Integridad y Buen Gobierno en el marco de las inducciones a los servidores nuevos.</p> <p>A partir de la aplicación del test de integridad se identificaron rezagos</p>

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
				<p>en la apropiación de algunos valores por lo que es necesario reforzar estos conceptos.</p> <p>Por lo anterior se da cumplimiento al criterio.</p>
21	Planeación	Conflicto de interés	Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de interés.	<p>Se consulta el documento DP-PL-001 Política Administración del riesgo versión 7 del 29 de abril de 2025, en el cual en el numeral 6.2.10. Fuentes de identificación del riesgo contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de factores como presiones internas o externas que puedan derivar en actos de corrupción • Análisis de las diferentes formas de fraude y corrupción que pueden Presentarse <p>Se recomienda contemplar de manera amplia y específica en los factores generadores de los riesgos 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.</p> <p>Así como incluir controles tendientes a la de gestión de conflictos de interés asociados a los riesgos de corrupción.</p> <p>Se da cumplimiento al criterio establecido.</p>
22	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Analizar los procesos y áreas que por sus funciones y responsabilidades pueden enfrentar situaciones de conflictos de interés en virtud de la regulación, gestión, control o decisión de asuntos públicos y aquellos que podrían generar posibles riesgos de corrupción.	<p>Se conoció que en la vigencia anterior desde el proceso de Gestión del Talento Humano se requirió a algunas personas para manifestar posibles situaciones que conlleven conflictos de interés.</p> <p>No obste se recomienda documentar el mapeo y análisis realizado periódicamente teniendo en cuenta los servidores que ocupen cargos con responsabilidades directivas, ordenación del gasto y gestión financiera, de adquisiciones o contratos, así como los involucrados en la administración de trámites y las que manejen información confidencial.</p>

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
23	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Identificar cuáles procesos y áreas tienen a cargo manejo de información privilegiada, confidencial o sensible; procesos de decisión o gestión que involucren el manejo de recursos; o actividades de las cuales se puedan obtener beneficios particulares o dádivas por parte de usuarios o terceros interesados en influir en las decisiones del servidor público, generando así posibles riesgos de corrupción.	<p>Se conoció que en la vigencia anterior desde el proceso de Gestión del Talento Humano se requirió a algunas personas para manifestar posibles situaciones que conlleven conflictos de interés.</p> <p>No obstante se recomienda documentar el mapeo y análisis realizado identificando cuáles procesos y áreas tienen a cargo manejo de información privilegiada, confidencial o sensible; procesos de decisión o gestión que involucren el manejo de recursos, así como determinar la periodicidad correspondiente.</p>
24	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	<p>En el Manual de integridad y buen gobierno GH-MO-001 versión 5 del 04 de 12 de 2023, en el numeral 10. Gestión de conflicto de interés se indica el procedimiento a seguir para la resolución y divulgación de conflicto de interés.</p> <p>Complementario a lo anterior se cuenta con los siguientes formatos GH-FT-026 Declaración de conflictos de intereses – situacional y el Formato Acta de compromiso y lucha contra la corrupción GH-FT-025 versión 1 del 14 de mayo de 2024.</p> <p>Así mismo se conoció los buzones para realizar el reporte de estos.</p> <p>conflictosdeinteresurf@urf.gov.co y Soytransparente@urf.gov.co</p> <p>Se recomienda, realizar la divulgación y socialización periódica de los canales de reporte.</p>
25	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de interés.	<p>Se consulta el Manual de Contratación AD-MO-001 versión 4 del 15 de diciembre de 2023, el cual contempla la responsabilidad de los contratistas de realizar el reporte de cumplimiento de lo estipulado en la Ley 2013 de 2019, para que declare sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registre sus conflictos de interés.</p> <p>Adicionalmente, se cuenta con el riesgo URF_12_AD Manipulación de la</p>

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
				<p>contratación pública para beneficio particular o de un tercero el cual contiene uno de los controles es verificar si existen posibles conflictos de interés y realizar el reporte correspondiente.</p> <p>Por lo anterior se da cumplimiento con el criterio.</p>
26	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Identificar, registrar y gestionar de manera proactiva los conflictos de interés potenciales entre los servidores públicos	<p>Se recomienda consolidar un registro de los potenciales conflictos de interés para los servidores que no son sujetos obligados de realizar el reporte de la Ley 2013 de 2019, así como de los intereses privados declarados.</p>
27	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	<p>Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de interés real, lo cual se debe realizar de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 <i>"Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"</i>.</p>	<p>En el Manual de integridad y buen gobierno GH-MO-001 versión 5 del 04 de 12 de 2023, en el numeral 10. Gestión de conflicto de interés se indica el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de interés de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.</p> <p>Complementario a lo anterior se cuenta con los siguientes formatos GH-FT-026 Declaración de conflictos de intereses situacional y el Formato Acta de compromiso y lucha contra la corrupción GH-FT-025 versión 1 del 14 de mayo de 2024.</p> <p>Se recomienda aclarar y puntualizar la periodicidad del diligenciamiento de los formatos anteriormente mencionados así los canales disponibles.</p> <p>Por lo anterior se da cumplimiento con el criterio.</p>
28	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Promover el uso por parte de las entidades de canales de denuncia frente a situaciones de conflictos de interés.	<p>Así mismo se conoció que el proceso tiene disponible los canales de denuncia:</p> <p>conflictosdeinteresurf@urf.gov.co y Soytransparente@urf.gov.co</p> <p>Se recomienda realizar la divulgación periódica de los canales y mecanismos para el manejo de situaciones de conflicto de interés.</p>
29	Procesos y procedimientos	Conflicto de interés	Realizar seguimiento y monitoreo a los conflictos de interés que han surtido trámite.	<p>Se recomienda contemplar un consolidado en el cual se lleva el registro de las declaraciones de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones que fueron presentadas como también las decisiones adoptadas; con el fin de brindar información estadística ante las instancias que toman decisiones.</p>

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
30	Condiciones institucionales	Conflicto de interés	Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	<p>En el Manual de integridad y buen gobierno GH-MO-001 versión 5 del 04 de 12 de 2023, en el numeral 10.5. Dependencia responsable de la asesoría legal y/o técnica define a la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, será la dependencia responsable de brindar asesoría legal en materia de situaciones asociadas a posibles conflictos de interés, ya sean reales, potenciales o aparentes.</p> <p>Por lo que da cumplimiento al criterio.</p>
31	Condiciones institucionales	Conflicto de interés	Habilitar herramientas tecnológicas para facilitar consultas sobre conflictos de interés.	<p>A través de correo electrónico y el chat de WhatsApp se remite información sobre conflictos de interés y canales de denuncia; se recomienda explorar el uso de herramientas que permitan facilitar a los funcionarios determinar si se encuentran o no en una situación de conflicto.</p>
32	Publicación y divulgación información Ley 2013 de 2019	Conflicto de interés	Identificar los servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019.	<p>En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 2013 de 2019, la Unidad identificó a los servidores obligados a publicar y divulgar de manera proactiva la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.</p> <p>Los cuales corresponden a la Directora General de acuerdo con el literal e y los Subdirectores Jurídico y de Gestión Institucional, el de Desarrollo de Mercados y el de Regulación Prudencial de acuerdo con el literal f.</p> <p>Dando cumplimiento con el criterio.</p>
33	Publicación y divulgación información Ley 2013 de 2019	Conflicto de interés	Hacer seguimiento y control a la publicación y divulgación proactiva de la información señalada en la Ley 2013 de 2019, por parte del 100% de los sujetos obligados de la entidad.	<p>Se evidenció a la fecha de emisión de este informe que los sujetos obligados no han realizado el reporte periódico de acuerdo con lo establecido para la vigencia 2025.</p> <p>Por lo que se recomienda adelantar las gestiones para la promoción del reporte y el seguimiento correspondiente.</p>



Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Verificación Realizada
34	Publicación y divulgación información Ley 2013 de 2019	Conflicto de interés	Sistematizar y clasificar la información consignada en el registro de conflictos de interés y realizar cruces de información.	Se recomienda sistematizar y clasificar, lo cual permitirá identificar posibles escenarios de riesgo asociados al conflicto de interés y generar alertas tempranas. Igualmente, con la anterior información se podrán realizar cruces de información de hojas de vida y declaración de bienes y rentas lo cual constituye un insumo para la identificación de conflictos de interés.
35	Control social	Conflicto de interés	Realizar iniciativas de involucramiento de la ciudadanía en la consulta y seguimiento de las declaraciones realizadas por servidores públicos y contratistas en el Aplicativo por la Integridad	Se recomienda promover jornadas de socialización con veedurías ciudadanas y la publicación de instructivos en la página web institucional, con el fin de incentivar a la ciudadanía a consultar y hacer seguimiento a las declaraciones presentadas por servidores y contratistas a través del Aplicativo por la Integridad.

Fuente: Elaboración propia del auditor con base en la verificación de las recomendaciones de implementación de la Política de Integridad

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

7. Gestión del riesgo

Se realiza la verificación del mapa de riesgos de la Unidad, en la cual se verificó la identificación de riesgos asociados a los temas de integridad y conflicto de interés, encontrando que no se han identificado riesgos asociados a los temas mencionados.

Por lo anterior se **recomienda**, validar la pertinencia de identificar riesgos asociados a estos temas.

8. Aspectos positivos, observaciones y oportunidades de mejora

8.1. Aspectos positivos

- Se evidencia un esfuerzo constante por apropiarse y divulgar el Código de Integridad y el Manual de Buen Gobierno lo que refleja un alto compromiso institucional con la integridad, realizadas a través de múltiples iniciativas de reinducción, socialización de valores y actividades de reconocimiento a los servidores que demuestran comportamientos éticos.
- La entidad ha implementado lineamientos relacionados con la Ley 2013 de 2019, la Ley 2016 de 2020 y otras disposiciones del marco normativo, lo que refleja alineación con la normativa vigente en materia de integridad y transparencia, sin embargo, se evidenciaron oportunidades de mejora las cuales deben ser analizadas.
- Desde la alta dirección se refleja compromiso con la integridad, suscribiendo compromisos de lucha contra la corrupción, presentaron declaraciones de bienes y rentas y adelantaron capacitaciones relacionadas con integridad y transparencia. Esto constituye un ejemplo positivo para el resto de los servidores.
- Se destacan las jornadas de reinducción y dinámicas innovadoras como votaciones internas para reconocer a servidores con la apropiación de los valores así mismo se implementó el Test de Integridad del DAFP, cuyos resultados están sirviendo de base para diseñar estrategias de fortalecimiento cultural.
- Existen correos institucionales y buzones definidos para que los servidores informen posibles conflictos de interés o conductas que afecten la integridad, lo cual promueve transparencia.

8.2. Observaciones

De acuerdo con la evaluación realizada al cumplimiento del avance y a la implementación de las actividades definidas en el marco de la Política de Integridad de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera, conforme a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) durante la vigencia 2024 y el primer semestre de 2025 se identificó la siguiente situación que requiere la formulación de acciones de mejora en el plan de mejoramiento.

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

No.	Observación	Acción	Producto Esperado	Responsable	Fecha de Cumplimiento
1	<p>El párrafo del artículo 1 de la Ley 2016 de 2020 "Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones", aclara el alcance que debe tener la implementación del Código de Integridad, e indica: "<u>Parágrafo. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.</u> (Subrayado fuera de texto).</p> <p>Se verificó el Manual de Funciones, versión 21 del 9 de diciembre de 2024, adoptado mediante la Resolución 182 de la misma fecha, sin embargo, no se evidenció lo requerido en la norma; por lo que se recomienda incluir dentro de la descripción de las funciones transversales del Manual de Funciones de la Unidad, una función específica relacionada con la aplicación del Código de Integridad del Servicio Público, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido a la Ley 2016 de 2020.</p>	<p>Ajustar el Manual de Funciones de la Unidad para incorporar dentro de las funciones transversales la obligación de apropiarse y aplicar el Código de Integridad por parte de cada servidor público.</p>	<p>Manual de funciones ajustado y acto administrativo de adopción.</p>	<p>Kevin Fajardo Correa</p>	<p>15 de diciembre de 2025</p>

8.3. Oportunidades de mejora

Durante la verificación de la implementación de la Política de Integridad a través de las recomendaciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se identificaron diversas oportunidades de mejora que, además de fortalecer la gestión del proceso, contribuyen a consolidar una cultura organizacional basada en la transparencia, la ética y el buen gobierno. Estas oportunidades permiten orientar acciones más efectivas para cerrar brechas, garantizar la apropiación de la política por parte de los servidores públicos y asegurar la sostenibilidad de las prácticas de integridad dentro de la entidad.

- Incorporar otros instrumentos de autodiagnóstico con el fin de ampliar el contexto para identificar fortalezas, debilidades que puedan ser incluidas en el marco de la estrategia de integridad de la Unidad.
- En el marco del Programa de Transparencia y Ética Pública, se recomienda incluir actividades relacionadas con la socialización de los conflictos de interés, la promoción de canales de denuncia, seguimiento a Sigep, Ley 2013 de 2019 y

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

otras acciones propias del proceso relacionadas con la integridad y los conflictos de interés.

- Incluir en el grupo de trabajo de integridad al proceso de Adquisición de Bienes y Servicios, dada su relevancia en la gestión de riesgos de corrupción y conflicto de interés.
- Implementar controles para garantizar el registro periódico en el aplicativo por la integridad pública de la Ley 2013 de 2019; dado que a la fecha de verificación del presente informe no se evidenció, a fin de asegurar la actualización y disponibilidad de la información.
- En el marco de las sesiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, socializar el seguimiento a la implementación de la política de integridad.
- Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública.
- Con el fin de Estandarizar y consolidar la totalidad de las actividades de capacitación, integrando tanto las programadas por Gestión Humana como las ejecutadas por cada proceso, y asociándolas a los ejes establecidos en la metodología de formulación del PIC con el fin de determinar con precisión el cumplimiento de cada eje y priorizar los temas a desarrollar en futuras vigencias.
- Implementar en el plan de capacitación actividades que garanticen que la totalidad de los servidores participe y obtenga el certificado del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción realizando el seguimiento permanente.
- Establecer indicadores u otras herramientas que permitan evaluar y hacer seguimiento a la apropiación de los otros valores que también se consideran representativos de los servidores de la Unidad.
- Analizar el ámbito de aplicación sobre Personas Expuestas Políticamente considerando los diferentes roles que se desarrollan en la Unidad; adicionalmente, se sugiere incluir en el Plan de Monitoreo y Seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo – SIGEP (GH-PN-004) el componente de monitoreo a las Personas Expuestas Políticamente – PEP.
- Implementar instrumentos o generar encuestas internas que evalúen la apropiación del Código de Integridad del Servicio Público, diferente al test de integridad aplicado.
- Contemplar de manera amplia y específica en los factores generadores de los riesgos 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.
- Documentar el mapeo y análisis realizado identificando cuáles procesos y áreas tienen a cargo manejo de información privilegiada, confidencial o sensible; procesos de decisión o gestión que involucren el manejo de recursos, así como determinar la periodicidad correspondiente.
- Realizar la divulgación y socialización periódica de los canales de reporte para recibir impedimentos y recusaciones y otras situaciones relacionadas con conflicto de interés, así como la socialización del procedimiento de manejo de conflictos de interés.
- Consolidar un registro de los potenciales conflictos de interés para los servidores que no son sujetos obligados de realizar el reporte de la Ley 2013 de 2019, así como de los intereses privados declarados.

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

- Aclarar y puntualizar la periodicidad del diligenciamiento de los formatos GH-FT-026 Declaración de conflictos de intereses situacional y el Acta de compromiso y lucha contra la corrupción GH-FT-025.
- Contemplar un consolidado con el registro de las declaraciones de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones que fueron presentadas, así como también las decisiones adoptadas; con el fin de brindar información estadística ante las instancias que toman decisiones.
- Explorar el uso de herramientas que permitan facilitar a los funcionarios determinar si se encuentran o no en una situación de conflicto.
- Identificar posibles escenarios de riesgo asociados al conflicto de interés y generar alertas tempranas con el fin de realizar cruces de información de hojas de vida y declaración de bienes y rentas lo cual constituye un insumo para la identificación de conflictos de interés.
- Promover jornadas de socialización con veedurías ciudadanas y la publicación de instructivos en la página web institucional, con el fin de incentivar a la ciudadanía a consultar y hacer seguimiento a las declaraciones presentadas por servidores y contratistas a través del Aplicativo por la Integridad.
- Identificar riesgos asociados a integridad y conflicto de interés.
- Se recomienda hacer uso de la caja de herramientas particularmente para lo relacionado con conflicto de interés como el autodiagnóstico para la gestión de intereses y la formulación de la estrategia de conflictos de intereses con el fin de complementar las actividades de Plan de Acción Anual.

9. Conclusiones

La entidad ha demostrado un grado importante de implementación de la Política de Integridad, evidenciado en la ejecución de acciones de sensibilización, capacitación, divulgación y seguimiento. Se observa un compromiso sostenido con la promoción de la transparencia y el fortalecimiento de la cultura ética.

Las acciones adelantadas reflejan un avance en la apropiación del Código de Integridad y el compromiso de los servidores. No obstante, es necesario dar continuidad a programas permanentes que refuercen el liderazgo ético, la participación ciudadana en el control social y la gestión de conflictos de interés.

Aunque se cumplen la mayoría de los criterios establecidos, existen aspectos que requieren ajustes para garantizar un nivel de apropiación mayor asociada a integridad y conflicto de interés.

10. Elaboración del informe

Nombre del auditor:	Angie Johanna Corredor Estrella
Fecha del informe:	03 de septiembre de 2025