

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	7

INFORME PRELIMINAR O DEFINITIVO

1. NOMBRE DEL LUGAR/DEPENDENCIA O PROCESO:	Seguimiento Código de Integridad I semestre de 2026
2. RESPONSABLE:	Oscar Orlando Gómez Pinto
3. AUDITOR LIDER:	Nini Johanna Ramirez Soto
4. EQUIPO AUDITOR	Nini Johanna Ramirez Soto
5. FECHA DE LA AUDITORIA:	septiembre de 2026
6. RADICADO ORFEO No. / FECHA	20262300002803 / 29 de septiembre de 2026
7. TIPO DE INFORME	Informe de Seguimiento

8. Objetivo

Verificar en el marco de los roles de la Oficina de Control Interno, la apropiación del Código de Integridad por parte de los funcionarios de la entidad, mediante el seguimiento al cumplimiento del Decreto N.º1499 de 2017 y al Manual Operativo de Gestión MIPG, “Los Valores del Servidor Público-Código de Integridad”.

9. Alcance

El presente informe se realiza a partir de las actividades desarrolladas para el fortalecimiento de la Política de Integridad, y la consecución de la documentación que soportan los seguimientos efectuados a estas acciones, durante el primer semestre de 2026

10. Criterios Utilizados

- Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, donde se indica que toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este Código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución.
- Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto N.º1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público”.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	7

- Ley 2013 de 2019. “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.”
- Ley 1952 de 2019: “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 2084 de 2018: “Por el cual se adopta el Código de Integridad de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia”.
- Ley 2016 de 2020, Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1832 de 2025, se realizó actualización al Código de Integridad.

11. Metodología

Para el seguimiento de la apropiación del Código de Integridad, se solicitó a la Subdirección de Talento Humano, Subdirección Control Disciplinario Interno y Comité de Convivencia Laboral, el detalle de las actividades, planes de capacitaciones, PQRS y procesos disciplinarios, con el fin de evidenciar su impacto en los resultados institucionales. De la siguiente manera:

1. Seguimiento de los resultados del Furag con respecto a la política de Integridad para el año 2025.
2. Seguimiento al Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) I semestre 2026, se revisó el nivel de cumplimiento y desarrollo frente a las actividades propuestas.
3. Se revisó si las actividades propuestas para la apropiación de valores, que generan impacto con respecto a las solicitudes recibidas por los hechos por corrupción.
4. Se verificó el aumento o disminución de los casos remitidos a la Comité de Convivencia Laboral con respecto a Conflictos de Interés y/o casos por acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006. Esto con el fin de evaluar el impacto de las acciones de apropiación y capacitación.

12. Aspectos Positivos

El primer semestre de 2026, se evidencia un avance estratégico en la calificación en el FURAG y un cumplimiento en las metas del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP). Este logro fue posible gracias al alto compromiso del Grupo de Bienestar, cuyo liderazgo y articulación resultaron fundamentales para el desarrollo exitoso de las actividades programadas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	7

13. Hallazgos y/o Observaciones

1. Seguimiento Política De Integridad

En los resultados del Furag para la gestión 2025 la UAEMC, se evidenció un avance significativo en la política de Integridad al obtener un puntaje de 93.13. Este resultado representa un aumento del 28.28% en comparación con el desempeño registrado en el año 2024, el cual se había situado en 72.6 puntos. Este incremento de 20.53 puntos, refleja la efectividad de las acciones adelantadas para la apropiación de los valores del servicio público en la entidad.

Aunque se evidencian avances en la implementación del Código de Integridad y en la gestión preventiva de conflictos de interés, persisten brechas en el seguimiento, evaluación y apropiación cultural de los valores del servicio público.

Las brechas más críticas están en:

- Desarrollar las actividades propuestas en la caja de herramientas dispuesta por Función Pública a los servidores y contratistas
- Utilizar los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el procedimiento establecido.

Tabla No 1 Política de Integridad – Furag

 Talento Humano	Puntajes				Promedio de referencia
	2022	2023	2024	2025	
Dimensión Talento Humano	67,3	87,5	75,9	91,7	89,5
Política Gestión Estratégica de Talento Humano	90,3	93,0	80,2	90,2	93,15
Índices desagregados de la política					
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	89,6	93,1	97,1	95,3	93,2
Desarrollo del talento humano en la entidad	92,6	92,7	72,7	89,3	92,1
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por talento humano	85,7	87,5	50,0	41,7	86,2
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	90,0	100	75,0	100	92,1
Política de Integridad	55,1	80,5	72,6	93,13	87,83
Índices desagregados de la política					
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	43,5	87,9	83,3	96,7	89,5
Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	----	79,3	69,2	91,4	87,3
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	46,6	69,4	69,7	88,8	86,8

Fuente: Resultados FURAG 2025.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	7

2. Seguimiento Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) I Semestre 2026

Todas las actividades del Plan de Integridad del I semestre 2026 fueron preparadas y definidas de manera detallada en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), garantizando una implementación ordenada y orientada al fortalecimiento del Código de Integridad.

De acuerdo con la matriz de seguimiento de la vigencia, se han programado y evaluado 16 actividades agrupadas en tres componentes estratégicos corporativos. A continuación, se detalla el cumplimiento físico ponderado por líneas de acción:

- Gestión del Riesgo
- Redes y Articulación
- Legalidad y Estado Abierto

Asimismo, a partir de los datos registrados en la matriz resumen PTEP para I semestre de 2026, se observó el cumplimiento del 62%, identificándose cinco actividades finalizadas (No. 1, 5, 6, 9 y 11), nueve actividades (No. 2, 3, 4, 7, 8, 12, 13, 14 y 15) con avance parcial y dos actividades (No. 10 y 16) sin avance debido a que su programación está fijada para trimestres posteriores, como lo muestra la tabla:

Tabla No 2 Avance (PTEP) I Semestre 2026

No.	Componente	Líneas Estratégicas	Actividad	Actividades programadas en la Vigencia	Actividades cumplidas trimestre	% de cumplimiento	Observación
1	Gestión del Riesgo	Riesgos para la Integridad Pública	Elaborar informe de verificación y cumplimiento de la normatividad asociada al conflicto de intereses y declaración de bienes y rentas (Ley 2016 de 2020 y Ley 2013 de 2019), como acción preventiva para mitigar la materialización de riesgos asociados a la integridad pública. <i>(PTEP Componente Gestión del Riesgo: Riesgos para la Integridad Pública)</i>	100%	1	100%	finalizado, de acuerdo al plan.
2			Gestionar capacitaciones y sensibilizaciones en temas de transparencia, integridad, ética, moralidad pública y delitos asociados a la corrupción, que involucren particularmente al personal que atiende a la ciudadanía en la Entidad <i>(PTEP Componente Gestión del Riesgo: Riesgos para la Integridad Pública)</i>	2	1	50%	El avance se encuentra de acuerdo al plan.
3		Canales de Denuncia	Actualizar los canales de consulta y orientación para la gestión de los temas de Integridad y Conflictos de intereses, y socializarlos a los funcionarios a nivel nacional, para el fortalecimiento de la gestión institucional y la prevención de la materialización de riesgos de corrupción. <i>(PTEP Componente Gestión del Riesgo: Canales de Denuncia)</i>	2	1	50%	El avance se encuentra de acuerdo al plan.
4			Fortalecer los canales y mecanismos de denuncia implementados en la Entidad, para la gestión de los actos de corrupción que sean evidenciados por las partes interesadas, buscando al máximo la reserva del denunciante y la visibilización de los sistemas de protección a denunciantes. <i>(PTEP Componente Gestión del Riesgo: Canales de Denuncia)</i>	3	1	33,3%	El avance se encuentra de acuerdo al plan.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	7

5	Redes y Articulación	Redes Internas	Realizar un diagnóstico de las diferentes instancias de coordinación internas, tales como mesas, comités y, en general, redes en las que, por mandato de la ley o decisiones autónomas, atiende el proceso. <i>(PTEP Componente Redes y Articulación: Redes Internas)</i>	1	1	100%	finalizado, de acuerdo al plan.
6		Redes Externas	Realizar el diagnóstico de las redes externas, donde participa el proceso, teniendo en cuenta la norma que ordena su participación, el rol, responsabilidades, representante o delegado, tareas y planes de trabajo de las redes externas. <i>(PTEP Componente Redes y Articulación: Redes Externas)</i>	1	1	100%	finalizado, de acuerdo al plan.
7	Legalidad y Estado Abierto	Integridad Pública y Cultura de la Legalidad	Elaborar y adoptar la política de integridad pública de la Entidad, estableciendo los lineamientos en la materia, capacitaciones y acciones de sensibilización y divulgación, así como, el compromiso de la Alta Dirección de la Entidad. <i>(PTEP Componente Legalidad y Estado Abierto: Integridad Pública y Cultura de la legalidad)</i>	100%	0,7	70%	El avance se encuentra de acuerdo al plan.
8			Diligenciar el autodiagnóstico del código de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y socializar los resultados, con el fin de establecer las oportunidades de mejora y el cierre de brechas en su implementación en la entidad. <i>(PTEP Componente Legalidad y Estado Abierto: Integridad Pública y Cultura de la legalidad)</i>	100%	0,7	70%	El avance se encuentra de acuerdo al plan.
9			Actualizar la estrategia integridad y conflictos de intereses, con las acciones estratégicas establecidas para la vigencia, con el fin de fortalecer la apropiación del tema por parte de los servidores y colaboradores de la Entidad. <i>(PTEP Componente Legalidad y Estado Abierto: Integridad Pública y Cultura de la Legalidad)</i>	100%	1	100%	finalizado, de acuerdo al plan.
10			Evaluar la estrategia integridad y conflictos de intereses, a partir del análisis de la ejecución de las acciones estratégicas establecidas para cumplimiento en la vigencia, determinando las oportunidades de mejora en la materia. <i>(PTEP Componente Legalidad y Estado Abierto: Integridad Pública y Cultura de la Legalidad)</i>	100%	0	0%	Se encuentra formulada para el cuarto trimestre 2026
11			Aplicar el Test de percepción sobre integridad, y socializar los resultados obtenidos, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. <i>(PTEP Componente Legalidad y Estado Abierto: Integridad Pública y Cultura de la Legalidad)</i>	100%	1	100%	finalizado, de acuerdo al plan.
12			Realizar la capacitación enfocada en el análisis de los resultados del Test sobre percepción de integridad, como instrumento para el apropiación y fortalecimiento de los conocimientos de los funcionarios en la materia. <i>(PTEP Componente Legalidad y Estado Abierto: Integridad Pública y Cultura de la Legalidad)</i>	2	1	50%	El avance se encuentra de acuerdo al plan.
13			Adelantar campañas de sensibilización sobre la importancia de la integridad pública y la declaración de conflictos de intereses, dirigidas a los(as) funcionarios(as) a nivel nacional. <i>(PTEP Componente Legalidad y Estado Abierto: Integridad Pública y Cultura de la legalidad)</i>	4	2	50%	El avance se encuentra de acuerdo al plan.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	7

14		Desarrollar las actividades de la caja de herramientas de la política de integridad, atendiendo sus cuatro líneas de acción (Activación, fomento, ejemplificar y compromiso), bajo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. <i>(PTEP Componente Legalidad y Estado Abierto: Integridad Pública y Cultura de la legalidad)</i>	4	2	50%	El avance se encuentra de acuerdo al plan.
15		Establecer el Grupo de Gestores de integridad del nivel regional, con el fin de fortalecer la implementación de la política en la Entidad y dar cumplimiento a los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. <i>(PTEP Componente Legalidad y Estado Abierto: Integridad Pública y Cultura de la legalidad)</i>	100%	0,7	70%	El avance se encuentra de acuerdo al plan.
16		Presentar propuesta para la creación de un espacio para temas de conflicto de interés en la Intranet y Página Web, donde se de a conocer los aspectos y mecanismos implementados en la Entidad para su gestión. <i>(PTEP Componente Legalidad y Estado Abierto: Integridad Pública y Cultura de la legalidad)</i>	100%	0	0%	Pendiente, se encuentra formulada para el tercer trimestre 2026.
					62,1%	

Fuente: Registro documental Oficina Asesora de Planeación.

Se resalta el proyecto de resolución oficial "Por medio de la cual se adopta la Política de Integridad y Gestión de Conflictos de Intereses y se actualiza y compila el Código de Integridad de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia". Este documento define formalmente los roles de la Subdirección de Talento Humano y demás dependencias. Adicionalmente, el autodiagnóstico del Código de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) arrojó una calificación sobresaliente del 95.8%.

Asimismo, se ejecutaron 11 emisiones de campañas de sensibilización y 5 actividades de la Caja de Herramientas de Integridad. Estas acciones permitieron confirmar la idoneidad de los canales institucionales bajo una modalidad virtual con alcance nacional.

Finalmente, se destaca la incorporación del módulo de integridad en los programas de inducción y reintroducción para el personal nuevo y reintegrado.

En cuento, a los resultados del Test de Percepción de Integridad ubicaron a la entidad en un nivel intermedio de madurez con una calificación del 68.3% (Semáforo Amarillo). Se observa que, los componentes de Justicia y Toma de Decisiones (88.7%) y Honestidad y Transparencia (83.8%) se consolidan como las principales fortalezas institucionales; esto refleja una sólida conciencia ética y un rechazo explícito de los servidores y contratistas hacia conductas corruptas.

Por otro lado, las dimensiones de Respeto y Cultura Organizacional (56.9%) junto con Compromiso y Diligencia (51.3%) representan los focos de riesgo más críticos. Estos puntajes evidencian la necesidad urgente de intervenir el clima laboral, optimizar la comunicación interna, fomentar el apoyo colaborativo interinstitucional y fortalecer la corresponsabilidad individual frente al cumplimiento misional.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	7

Tabla No 3 Resultados test de percepción de integridad y apropiación de valores.

Componente del Test	% Favorabilidad	Nivel de Riesgo Asociado	Diagnóstico/Análisis
Compromiso y Diligencia	51,3%	Alto	Debilidades operativas en corresponsabilidad, fallas en el trabajo colaborativo e incumplimiento no homogéneo.
Respeto y Cultura Organizacional	56,9%	Alto	Inconsistencias marcadas en el clima laboral, fallas de comunicación y relacionamiento interpersonal.
Honestidad y Transparencia	83,8%	Bajo	Alta claridad frente a conductas indebidas y rechazo explícito al uso del cargo para beneficios propios.
Justicia y Toma de Decisiones	88,7%	Bajo	Fuerte apropiación de criterios de equidad, mérito y orientación transparente al interés general.

Fuente: Grupo de trabajo interno Bienestar

Si bien los informes institucionales previos calificaron la muestra de 315 servidores como 'amplia y representativa' en términos descriptivos generales, el contraste con la planta global de 1.476 funcionarios evidencia una baja participación, equivalente a solo el 21.34%. Este sesgo implica que las percepciones del 78.66% de la entidad quedaron invisibilizadas, limitando el alcance global del diagnóstico.

En consecuencia, el índice del 68.3% de favorabilidad presenta un sesgo, siendo probable que la realidad ética y el clima laboral en los puestos de control fronterizo o sedes regionales sean más complejos de lo reportado. Asimismo, este escenario revela que la estrategia de divulgación masiva restringida a canales digitales como la intranet y correos electrónicos, resultó insuficiente para romper la inercia institucional y captar el interés del grueso de los servidores y contratistas.

Por otra parte, la convocatoria para la entrega de la radiografía ética de la Entidad registró una asistencia de apenas 22 personas a nivel nacional, lo que evidencia que el grueso de la Alta Dirección y de los propios gestores territoriales no asumieron su rol de corresponsabilidad.

Este ausentismo revela que, si bien el área de Bienestar Social ejecuta las actividades del PTEP para cumplir formalmente con las metas del cronograma y los reportes de Función Pública, el resto de la organización opera al margen de estas iniciativas. Como consecuencia, la estrategia corre el riesgo de convertirse en un ejercicio de cumplimiento documental (check-list) sin un impacto real en la cultura institucional.

3. Solicitudes recibidas por posibles hechos de corrupción

Durante el primer semestre de 2026, se registró una disminución del 87% en el volumen total de solicitudes por posibles hechos de corrupción remitidas a la Oficina de Control Interno Disciplinario, consolidando solo 12 casos frente a los 92 reportados en el mismo periodo de 2025.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	7

Esta tendencia a la baja, es un impacto positivo frente a la implementación y despliegue estratégico del Código de Integridad. La apropiación consciente de sus valores y principios éticos por parte de los servidores públicos ha fortalecido la cultura organizacional, promoviendo honestidad, transparencia y la prevención de conductas irregulares en el ejercicio de las labores de los funcionarios.

Asimismo, se evidenció una disminución del 85.29% en las quejas y del 89.47% en los informes, fortaleciendo la gobernanza y la transparencia.

Tabla No 4 Total de solicitudes por posibles hechos de Corrupción 1er semestre 2025 y 2026.

TIPO DE SOLICITUD	1er. Semestre 2025	1er. Semestre 2026	DIFERENCIA ENTRE 2025-2026	VARIACIÓN
	CANTIDAD	CANTIDAD	CANTIDAD	%
QUEJA	68	10	-58	-85%
INFORME	19	2	-17	-89%
DERECHOS DE PETICIÓN	5	0	-5	-100%
DENUNCIA	0	0	0	0%
OTROS	0	0	0	0%
TOTAL	92	12	-80	-87%

Fuente: Oficina de Control Interno Disciplinario.

4. Conflicto de intereses y Casos Por Convivencia Laboral

Durante el seguimiento, se reportó un caso de conflicto de interés mediante el canal de PQRS, sin que se evidencie un formalismo o procedimiento metodológico claro para su trámite y resolución.

No obstante, no fue posible validar las solicitudes asociadas a casos o situaciones de convivencia laboral en las Regionales, debido a la falta de reporte y entrega de información oportuna por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Esta omisión de datos impide cuantificar el impacto real de las acciones de capacitación, genera un grave vacío de control frente al cumplimiento de la Ley 1010 de 2006.

Como consecuencia directa, la entidad queda expuesta a la materialización de conflictos de interés no gestionados y a un deterioro silencioso del clima laboral regional, limitando la capacidad de la Oficina de Control Interno para emitir alertas preventivas institucionales.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	7

Conclusiones

- La entidad evidenció un fortalecimiento sobresaliente en la Política de Integridad mediante el indicador FURAG 2025, alcanzando un puntaje de 93.13 puntos (un incremento del 28.28% respecto a 2024), sin embargo, persisten brechas para la implementación de la política de integridad.
- Durante el primer semestre de 2026 se evidenció un avance del 62% en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), situación que supera la meta proporcional del periodo de 50%.
- La baja participación registrada en el test (21%) y el ausentismo evidenciado en las jornadas de divulgación impiden constatar un involucramiento real del personal en la Política de Integridad. Esta falta de representatividad genera un sesgo de participación, invisibilizando las opiniones, expectativas y alertas del 79% restante de los funcionarios, lo que limita la validez del diagnóstico como reflejo fiel de la cultura de la Entidad.
- Existen debilidades en las dimensiones de Compromiso y Diligencia (51.3%) y Respeto y Cultura Organizacional (56.9%), situación que presenta un nivel de riesgo alto, reflejando fallas en materia de clima laboral, trabajo colaborativo, comunicación y corresponsabilidad.
- Se evidenció una reducción en los reportes por posibles hechos de corrupción durante el primer semestre de 2026, con una disminución global del 87% en las solicitudes remitidas a la Oficina de Control Interno Disciplinario (pasando de 92 a 12 casos en comparación con el mismo periodo de 2025).
- La ausencia de reportes por parte del Comité de Convivencia Laboral impidió consolidar y validar la situación de las regionales y dependencias, respecto a presuntos casos de acoso laboral durante el primer semestre de 2026, generando un vacío crítico de control institucional.

Recomendaciones

- Cerrar brechas operativas en el FURAG, atendiendo los puntos identificados en la evaluación FURAG 2025:
 - ✓ Desarrollar a cabalidad las actividades propuestas en la caja de herramientas de la Función Pública dirigidas tanto a servidores como a contratistas.
 - ✓ Utilizar de forma analítica y proactiva las declaraciones de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones como insumos reales para blindar y mejorar los procedimientos institucionales.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	7

- Con el fin de consolidar el resultado del primer semestre (62.1%) y asegurar el 100% de la meta anual, se sugiere realizar un seguimiento de las entregas pendientes y evitar la acumulación de tareas al cierre de diciembre de 2026.
- Implementar un plan enfocado en la transformación del Clima Laboral, que incluya talleres de comunicación asertiva, mesas de trabajo colaborativo para estandarizar cargas operativas y el fortalecimiento de liderazgos intermedios, mitigando así las inconsistencias de relacionamiento interpersonal y el incumplimiento no homogéneo identificados en el diagnóstico.
- Validar si la reducción de los posibles hechos de corrupción obedece a la adopción de conductas éticas o si existen barreras de acceso/desconfianza en los canales de reporte. Esto garantizará que la disminución de casos sea un reflejo real de una cultura de cero tolerancias a la corrupción y no una baja en la cultura de la denuncia.
- Evaluar la Implementación de un mecanismo de reporte periódico que asegurando la trazabilidad de las solicitudes por conflicto de intereses y convivencia laboral, garantizando que dejen de ser procesados de forma empírica o informal.

14. Resumen Ejecutivo

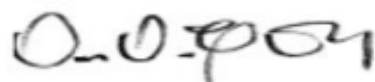
Durante el primer semestre de 2026, la entidad logró un avance significativo en su Política de Integridad, respaldado por una calificación histórica de 93.13 puntos en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) y un cumplimiento del 62.1% en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP).

No obstante, el Test de Percepción de Integridad ubicó a la organización en un nivel de madurez intermedio (68.3% de favorabilidad), exponiendo riesgos altos en las dimensiones de Compromiso y Diligencia (51.3%) y Respeto y Cultura Organizacional (56.9%).

Por otra parte, se registró una reducción del 87% en las solicitudes por posibles actos de corrupción remitidas a la Oficina de Control Interno Disciplinario, consolidando solo 12 casos en comparación con los 92 del periodo anterior.

La Oficina de Control Interno concluye que la Entidad debe mitigar la brecha entre los logros normativos y la realidad cultural. Asimismo, enfatiza en la necesidad de analizar las denuncias por posibles hechos de corrupción, conflicto de interés y por convivencia, para determinar una verdadera apropiación ética o a barreras de desconfianza en los canales institucionales, garantizando así la efectividad y sostenibilidad de la política de integridad.

15. Responsables



Oscar Orlando Gómez Pinto
Jefe Oficina de Control interno

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA			
	PROCESO	Gestión Control Interno	CÓDIGO	EVGCIF.05
	FORMATO	Informe de comunicación de Resultados	VERSIÓN	7

16. Distribución del informe	
Sandra Milena Vargas Jurado Subdirectora de Talento Humano	01 de octubre de 2026
José Luis Castañeda Tiria Director General Julián Fabrizzio Huérfano Ardila Secretario General	01 de octubre de 2026