



El servicio público
es de todos

Función
Pública

FUNCIÓN PÚBLICA
SEPTIEMBRE DE 2021

Informe para el cierre de brechas de la política de Integridad Pública

VERSIÓN 1

Nerio José Alvis Barranco

Director General

Jaime Andrés González Mejía

Secretario General

María Magdalena Forero Moreno

Directora de Gestión del Conocimiento

Francisco Camargo Salas

Director de Empleo Público

Hugo Armando Pérez Ballesteros

Director de Desarrollo Organizacional

María del Pilar García González

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Adriana Vargas Tamayo

Directora de participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Armando López Cortés

Director Jurídico

Luz Stella Patiño Jurado

Jefa de Oficina de Control Interno

Édgar Alexander Prieto Muñoz

Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

Diana María Bohórquez Losada

Jefa Oficina Asesora de Comunicaciones

Carlos Andrés Guzmán Rodríguez

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Elaborado por:

Maryuri Castaño Canoas

Laura Pinilla Ruíz

Grupo de Análisis y Política

Dirección de participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Revisión a cargo de:

Diego Fernando Maldonado Castellanos

Contratista, experto en integridad y paz

Elsa Yanuba Quiñones

Grupo de Análisis y Política

Dirección de participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Septiembre de 2021

Tabla de contenido

Introducción.....	5
Metodología.....	6
Aproximación a la Política de Integridad Pública.....	8
Análisis de los resultados del IDI.....	9
1. Análisis descriptivo de los resultados del grupo nación	9
1.1. Comparativo general de la política de integridad pública	9
1.2. Variación inter temporal de la política de integridad pública.....	11
2. Análisis descriptivo de los resultados de los clúster territoriales	13
2.1. Comparativo general de la política de integridad pública	13
2.2. Desempeño de la política de integridad pública por clúster	14
2.3. Variación inter temporal para Alcaldías y Gobernaciones	16
3. Análisis descriptivo de los resultados del grupo de los municipios PDET	18
3.1. Resultados generales de los municipios PDET	18
3.2. Variación Intertemporal para grupo de municipios PDET	18
Análisis de las brechas y sus determinantes más limitantes	20
Recomendaciones para la política de Integridad Pública.....	26
Conclusiones generales	33
Referencias bibliográficas	34
Anexos	35
Anexo No. 1.- Listado de entidades por sectores de la Rama Ejecutiva	35
Anexo No. 2.- Comportamiento de las entidades acompañadas y reportadas en Sinergia por el grupo de Asesoría y Gestión de la DPTSC durante la vigencia 2020	38
Anexo No. 3.- Avance en la adopción el Código de Integridad (Ley 2016 de 2020).....	40

Lista de tablas

Tabla 1.- Muestra de entidades que reportaron información MIPG	6
Tabla 2.- Comparación entre el promedio del IDI general y el Índice de la política	9
Tabla 3.- Desempeño de la política por grupo de entidades	10
Tabla 4.- Variación del índice entre periodos	11
Tabla 5.- Porcentaje de sectores que mejoraron y desmejoraron su desempeño en el índice de política .	12
Tabla 6.- Variación absoluta de la medición del índice para la política de integridad pública	13
Tabla 7.- Comparación entre el promedio del IDI general y el Índice de la política en el territorio	13
Tabla 8.- Desempeño de la política para el clúster básico.....	14
Tabla 9.- Desempeño de la política para el clúster intermedio	15
Tabla 10.- Desempeño de la política para el clúster avanzado	15
Tabla 11.- Variación del índice entre periodos para el nivel territorial.....	16
Tabla 12.- Variación de la política para el clúster básico	16
Tabla 13.- Variación de la política para el clúster intermedio	17
Tabla 14.- Variación de la política para el clúster avanzado.....	17
Tabla 15.- Comparación entre el promedio del IDI general en el grupo de municipios PDET y el Índice de la política en el grupo de municipios PDET.....	18
Tabla 16.- Desempeño de la política para grupo de municipios PDET	18
Tabla 17.- Variación Intertemporal para grupo de municipios PDET	19
Tabla 18.- Variación del desempeño para grupo de municipios PDET	19
Tabla 19.- Formato para la identificación y cierre de brechas FURAG	27
Tabla 20.- Entidades que mejoraron y desmejoraron su desempeño en el índice de política.....	40

Lista de figuras

Figura 1.- Comportamiento sectorial general	10
Figura 2.- Análisis sectorial de la variación.....	12
Figura 3.- Comportamiento territorial por clúster	14
Figura 4.- Análisis de determinantes de la brecha No. 1	20
Figura 5.- Análisis de determinantes de la brecha No. 2	21
Figura 6.- Análisis de determinantes de la brecha No. 3	21
Figura 7. Análisis de determinantes de la brecha No. 4	22
Figura 7. Análisis de determinantes de la brecha No. 5	22
Figura 8. Análisis de determinantes de la brecha No. 6	23
Figura 10.- Análisis de determinantes de la brecha No. 7	25
Figura 11.- Comportamiento de entidades acompañadas en la política de integridad pública por DPTSC durante 2020	39
Figura 12.- Reporte de respuestas sobre adopción del código de integridad	40

Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (DAFP, 2019a, p. 8).

Dicho modelo opera a través de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, implementadas de manera articulada e intercomunicada, entre las cuales se encuentran la política de integridad pública, la política de servicio a la ciudadanía, la política de racionalización de trámites y la política de participación ciudadana en la gestión pública (que incluye los índices desagregados de rendición de cuentas), las cuales son lideradas por la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano – DPTSC de Función Pública. Adicionalmente el Modelo cuenta con una herramienta en línea, el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales, territoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte (DAFP, s.f.).

Es así que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, líder de las políticas de gestión mencionadas, valora en coordinación con las entidades que integran el Consejo de Gestión y Desempeño Institucional, los resultados del FURAG cada vigencia con el propósito de generar recomendaciones que posibiliten el cierre de brechas entre sectores, territorios y entidades para cada política. Por lo tanto, el **objetivo** de este documento es evidenciar el nivel de avance en la implementación de la política sobre integridad pública, bajo responsabilidad de la DTPSC, alcanzado por las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, con base en los resultados FURAG 2019-2020, a fin de contar con insumos para formular mejoras y ajustes que fortalezcan su consolidación.

En orden a lo anterior, el presente informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se describen los aspectos metodológicos del FURAG en función del MIPG y los análisis que de allí se generaron; en el segundo, se hace una breve caracterización de la política de integridad pública, objeto de este informe; en tercer lugar se presentan los principales resultados de desempeño obtenidos en la política de integridad pública durante 2020 y sus diferenciales (variaciones) frente al año 2019 para los niveles nacional, territorial y municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET (Renovación del Territorio, s.f.); en cuarta instancia, se presentan las recomendaciones y posibles acciones para el cierre de brechas de esta política; y finalmente, se relacionan las conclusiones, referencias bibliográficas usadas y los anexos correspondientes.

Metodología

El Decreto 1083 de 2015, Decreto único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece que la medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG aplica para todos los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público, a saber: 147 del orden nacional y 3.378 del orden territorial.

De dicho **universo** reportaron información a través del FURAG para la vigencia 2020 las siguientes entidades:

Tabla 1.- Muestra de entidades que reportaron información MIPG

NIVEL	AÑO 2019	AÑO 2020	DIFERENCIA	%
Nacional	147	147	0	0%
Territorial	2.920	2.784	-136	-4,65%

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Lo anterior representa una cobertura de la medición del MIPG equivalente al 100% de entidades de la rama ejecutiva del nivel nacional y el 82,4% de entidades de la rama ejecutiva del nivel territorial, además de un leve decrecimiento (-4,65%) en este último nivel, frente a las entidades que reportaron en Furag la vigencia anterior. Es de anotar que el universo de entidades que reportaron información MIPG es el mismo universo que aplica a la medición de la política de integridad pública para el año 2020.

Ahora bien, con relación al **proceso metodológico** surtido, la Medición del Índice de Desempeño Institucional-IDI es una operación estadística que busca medir anualmente, de la vigencia anterior, la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial, bajo los criterios y estructura temática del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como también el avance del Modelo Estándar de Control Interno – MECI (DAFP, 2020, p. 5)

La metodología para la elaboración de este informe de cierre de brechas sobre la política de integridad pública se desarrolló en las siguientes etapas:

1. Recolección de información de las entidades sobre la implementación de las políticas a través del FURAG, que se realizó entre los meses de febrero y abril de 2021.
2. Aproximación a la metodología de análisis de brechas para el desempeño institucional, conforme la orientación y aportes de la Oficina Asesora de Planeación – OAP (2021), líder de este entregable.
3. Procesamiento de la información para el análisis descriptivo de los resultados del grupo nación, de los clústeres territoriales y del grupo de los Municipios PDET.
4. Procesamiento agregado y análisis de los subíndices de las políticas de integridad, servicio a la ciudadanía, racionalización de trámites y participación ciudadana en la gestión pública (y rendición de cuentas), en relación con las preguntas que responden a los mismos.
5. Procesamiento de las frecuencias de las recomendaciones dadas para mejorar la política en cada entidad, según los grupos de análisis definidos, como primer insumo para la identificación de brechas.
6. Diagnóstico diferencial de las brechas y sus determinantes más limitantes, a partir de la elaboración de árboles que consideren, para cada brecha, los determinantes asociados a insumos, procesos y

productos, y que dan cuenta del comportamiento agregado del grupo de entidades o de un ítem respecto de la política analizada.

7. Recomendaciones al líder de la política, las cuales organizan la información obtenida en un plan de trabajo donde se identifica la brecha analizada, las estrategias para abordar la superación de la brecha, los responsables y los plazos de ejecución.

Además, para este informe de cierre de brechas sobre la política de integridad pública se consideraron dos **análisis adicionales**, que son abordados en términos cuantitativos y cualitativos en los anexos de este documento, a saber:

1. Valoración del comportamiento de las entidades acompañadas por el grupo de Asesoría y Gestión de la DPTSC durante la vigencia 2020 y reportadas en Sinergia, que fue desarrollada en el marco de la estrategia territorial para el avance de la política de integridad pública, haciendo especial énfasis en sus variaciones con relación al año anterior (2019).
2. Detalle de las preguntas del Furag que dan cuenta de la adopción el Código de Integridad en el Servicio Público Colombiano, conforme lo establece la Ley 2016 de 2020.

Es preciso decir que la información presentada y las recomendaciones propuestas producto del análisis estadístico de la Medición del Desempeño Institucional nacional y territorial, permite contribuir al cumplimiento de los propósitos del Gobierno Nacional enmarcados en el *Plan Nacional de Desarrollo – PND 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad*, de orientar la gestión pública hacia resultados y enfocada al servicio ciudadano (DNP, 2019). Asimismo, aporta al logro de la meta del PND de incrementar el IDI de las políticas de gestión y desempeño, siendo 10 puntos para el nivel nacional y 5 puntos para el territorial, en atención a la *metodología de cierre de brechas* (DNP, 2014).

Aproximación a la política de integridad pública

La política de integridad se enmarca en la Dimensión (1) de *talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG*, cuyo propósito es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos (DAFP, 2019a, p. 18) y que contribuye directamente al objetivo del MIPG de fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Con relación al último componente de la dimensión, esta política sobre integridad pública busca desarrollar mecanismos que garanticen un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado (DAFP, 2019a, p. 24), a través de la apropiación del *Código de integridad* (DAFP, 2016) y la sensibilización sobre la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores de áreas con riesgo de conflictos de intereses y cargos de inspección, vigilancia y control (DAFP, 2019b), que son los aspectos a los cuales están asociados los subíndices de la política, como se mostrará más adelante.

Es así que el **índice de la política** de integridad mide la capacidad de las entidades públicas de implementar la estrategia de cambio cultural que incluye: la adopción del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés, el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas y la gestión de riesgos y el control interno (DAFP, 2019c).

A su vez, el índice de la política de integridad pública está conformada por 3 **índices detallados o subíndices**, a saber:

- El índice *cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público* mide la capacidad de la entidad pública de definir la ruta estratégica y pedagógica de la política de integridad que permitan implementar el código del servicio público.
- El índice *gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas* mide la capacidad de la entidad pública de implementar mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y la gestión preventiva de conflicto de intereses.
- Y el índice *coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción* mide la capacidad de la entidad pública de articular mecanismos de identificación de riesgos de gestión y de corrupción con medidas de control interno y sanción de actividades indebidas.

Análisis de los resultados del IDI

1. Análisis descriptivo de los resultados del grupo nación

Para el análisis descriptivo de los resultados del grupo de entidades del orden nacional se agregaron los datos de las entidades en relación a 23 sectores de la rama ejecutiva a los que están adscritas o vinculadas (ver anexo No. 1), a fin de hacer relaciones entre los mismos. Esto excluye el Sector inteligencia y contrainteligencia, conformado por la Dirección Nacional de Inteligencia, ya que, por su naturaleza jurídica y misional, que privilegia la reserva de información institucional por asuntos de seguridad nacional, no le aplica el Modelo (MIPG).

1.1. Comparativo general de la política de integridad pública

Para el nivel nacional se identifica que la política de integridad pública en el 2020 tuvo un menor desempeño frente al Índice de Desempeño Institucional-IDI (general), con una diferencia de -4,5 puntos, como se muestra a continuación:

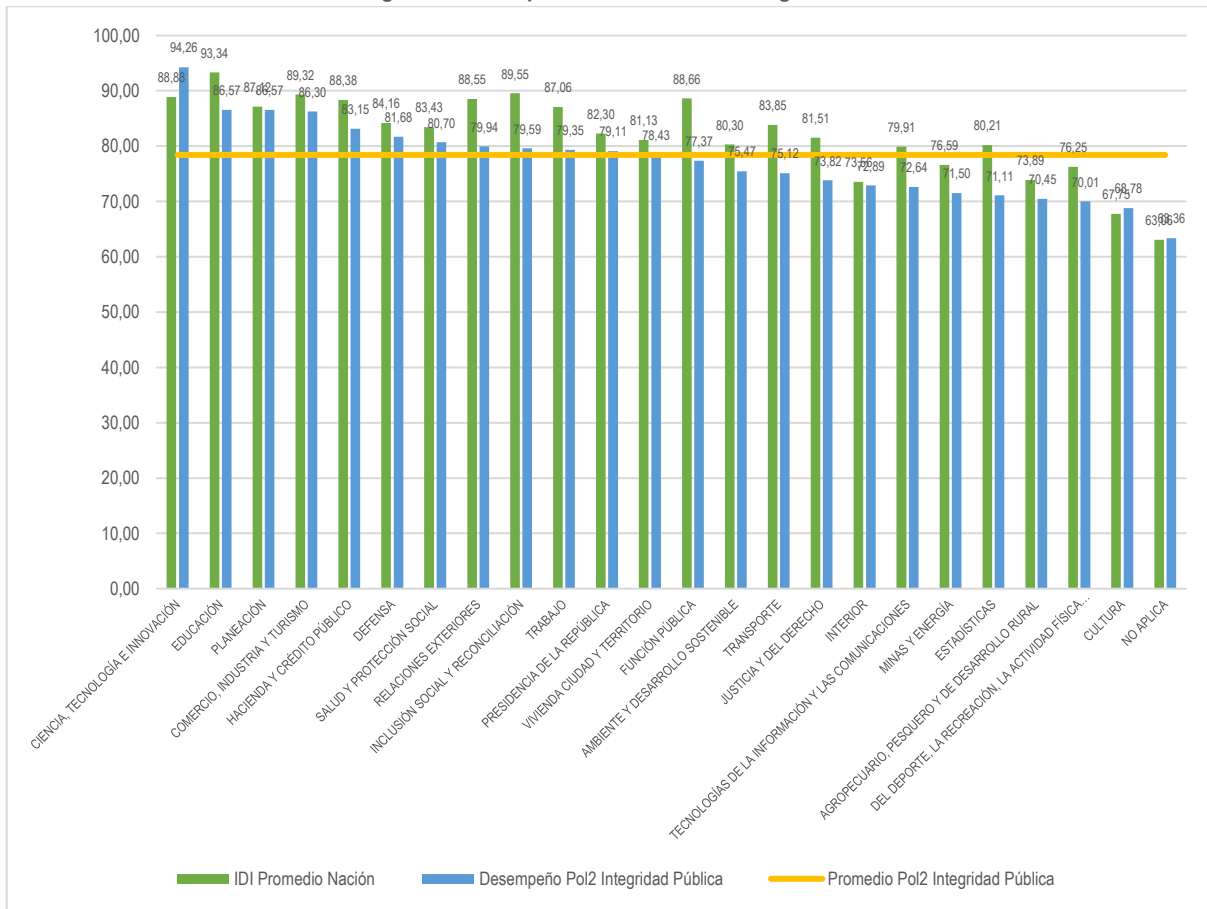
Tabla 2.- Comparación entre el promedio del IDI general y el Índice de la política

Promedio de Índice de Desempeño Institucional	Promedio de Pol2 Integridad Pública
82,92	78,42

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Como se observa en la figura 1, si bien el IDI tiene una mejor calificación que la política de integridad pública, el sector Ciencia, Tecnología e Innovación presenta una puntuación mayor en la política de integridad pública que en el IDI general, con 94,26 respectivamente. Este sector, a su vez, encabeza esta política en el nivel nacional, al alcanzar cerca de 10 puntos más que el promedio nación (78,42). Por su parte, los sectores con menos puntaje en la política de integridad pública son (1) Cultura con 68,78 puntos y (2) Deporte, Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento del Tiempo Libre con 70,01, ubicándose más de 20 puntos por debajo de los sectores con mejor desempeño. Es de resaltar que estos sectores fueron los mismos que tuvieron la menor calificación en la política de integridad pública en la vigencia 2019, lo que representa una invitación para que el líder de la política despliegue un acompañamiento específico a las entidades que conforman dichos sectores, como se verá en el apartado de “recomendaciones para la política de integridad pública”

Figura 1.- Comportamiento sectorial general



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

En relación con las medidas de estadística descriptiva y de ubicación, que ayudan a resumir el universo de datos, se tiene que para el nivel nacional la entidad con el menor puntaje en la política de integridad pública fue la Corporación de Alta Tecnología para la Defensa, quien obtuvo 44,6 puntos en la vigencia 2020. Este dato es llamativo puesto que la calificación promedio del sector Defensa se ubica por encima del promedio de esta política en el nivel nacional. En el otro extremo se ubican el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, la Superintendencia de Sociedades, la Financiera de Desarrollo Territorial S.A. y la Superintendencia Financiera de Colombia, que lograron la calificación más alta en el nivel nacional, con calificaciones que oscilan entre los 98 y 98,4 puntos. Estos resultados muestran una brecha de más de 50 puntos (53,8) entre las entidades con mayor puntaje y la entidad con la calificación más baja en el nivel nacional.

Tabla 3.- Desempeño de la política por grupo de entidades

Puntaje Mínimo	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Puntaje Máximo
44,64	70,38	78,47	87,54	98,36

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Como se observa en la Tabla 3, la mediana demuestra un comportamiento cercano al promedio de la política de integridad pública en el nivel nacional (78,42), lo cual quiere decir que al menos el 50% de las entidades evaluadas tuvieron una calificación superior a 78,47 puntos en esta política. Finalmente, y frente a los cuartiles 1 y 3, se aprecia que al menos el 25% de entidades con desempeño más bajo estuvo por debajo 70,38 puntos, y al menos el 25% de entidades con desempeño más alto estuvo por encima de 87,54 puntos, siendo valores favorables respecto de la implementación de la política de integridad pública en el nivel nación.

1.2. Variación inter temporal de la política de integridad pública

La política de integridad pública evidencia una mejora de 3,42 puntos entre la vigencia 2019 y la vigencia 2020, que equivale a un crecimiento de 4,36%, como se muestra a continuación:

Tabla 4.- Variación del índice entre periodos

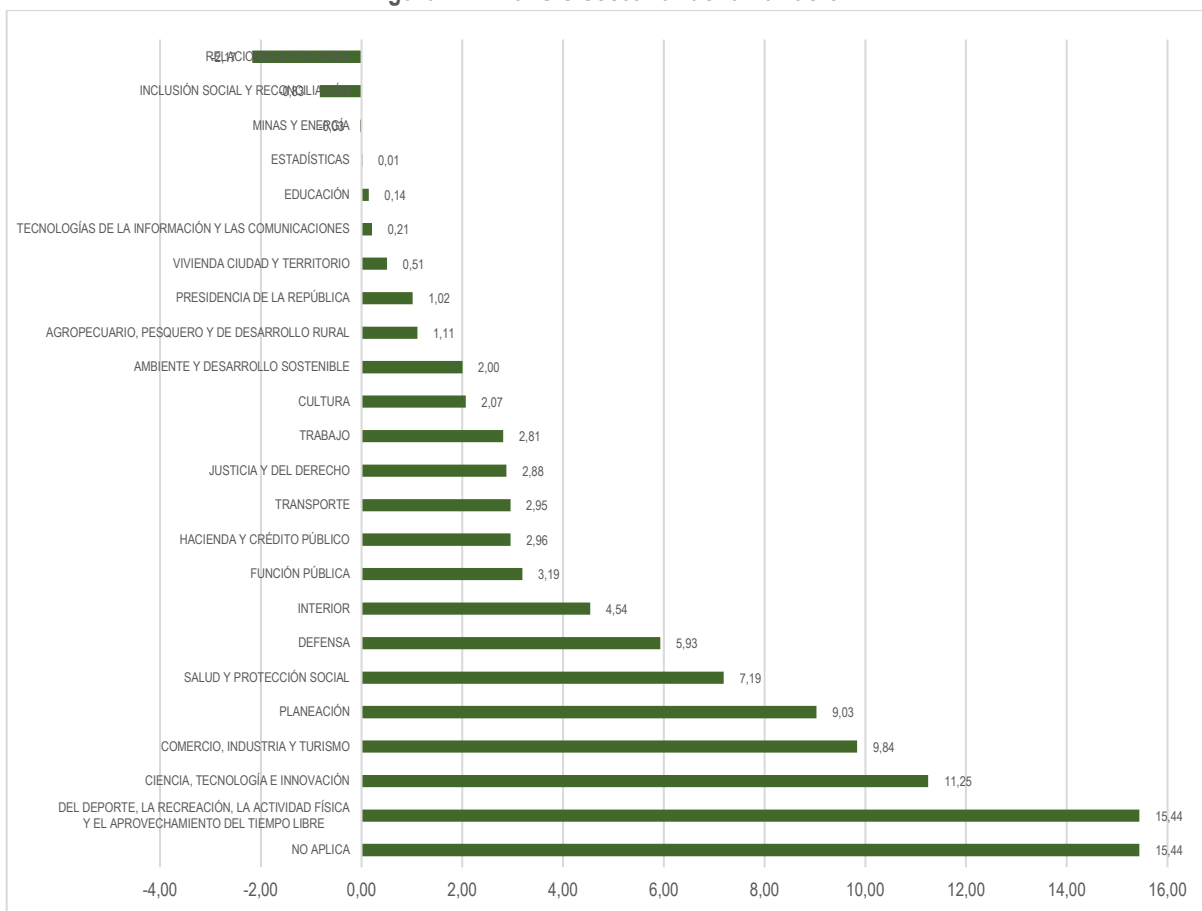
Variación absoluta de Pol2 Integridad Pública	Variación relativa de Pol2 Integridad Pública
3,42	4,36%

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

En ese sentido, la política de integridad pública tiene una mejor calificación en la vigencia 2020 frente a lo conseguido en 2019, no obstante, se observa una variación negativa al interior de dos sectores de la rama ejecutiva del nivel nacional. En este sentido, se tiene que los sectores de (1) Relaciones Exteriores e (2) Inclusión Social y Reconciliación perdieron -2,16 puntos y -0,83 puntos respectivamente frente a la medición anterior. Por tanto, su decrecimiento representa un llamado de atención para que los asesores sectoriales formulen una propuesta de acompañamiento específico a las entidades que conforman dichos sectores.

Por su parte, los sectores (1) Deporte, Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento del Tiempo Libre, (2) Ciencia, Tecnología e Innovación, (3) Comercio, Industria y Turismo, y (4) Planeación, son los sectores con mayor crecimiento en la política de integridad pública, con un aumento de entre 9,03 y 15,44 puntos frente al desempeño del 2019. Al respecto dos anotaciones importantes: primero, que las variaciones positivas son mayores a las negativas (de -2,17 a +15,44), lo cual marca una tendencia de mejoría de la política; y segundo, que el sector Deporte, Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento del Tiempo Libre, pese a ubicarse entre los sectores con menos puntaje en la política de integridad, es un ejemplo de trabajo y compromiso en la implementación de la política, dado su incremento de 15,44 puntos entre vigencia y vigencia.

Figura 2.- Análisis sectorial de la variación



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Como se observa en la tabla 5, es mayor el porcentaje de sectores que mejoraron en la política de integridad pública, que los que desmejoraron su desempeño en esta política, con 21 sectores (87,50%) que aumentaron su índice y 3 sectores (12,50%) que lo desmejoraron.

Tabla 5.- Porcentaje de sectores que mejoraron y desmejoraron su desempeño en el índice de política

Sectores que mejoraron su desempeño en Pol2 Integridad Pública	Sectores que desmejoraron su desempeño en Pol2 Integridad Pública
87,50%	12,50%

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

En un análisis de ubicación (estadística) de la variación inter temporal de la política de integridad pública, se tiene que la entidad que más decreció frente a la calificación obtenida en la vigencia 2019 fue el Canal Regional de Television del Caribe LTDA, del sector Tecnologías de la Información, con -13,81 puntos menos en el 2020. Por su parte la Superintendencia de la Economía Solidaria, del sector Hacienda y Crédito Público, logró el mejor incremento, con 33,28 puntos más que en la medición anterior.

Tabla 6.- Variación absoluta de la medición del índice para la política de integridad pública

Puntaje Mínimo	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Puntaje Máximo
-13,81	-2,12	2,67	8,64	33,28

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Según se observa en la Tabla 6, la mediana de la variación inter temporal muestra un comportamiento muy cercano al crecimiento promedio de la política de integridad pública en el nivel nacional (3,42), de tal forma que el 50% de las entidades evaluadas tuvieron un incremento inferior a 2,67 puntos en relación con la calificación de la vigencia 2019. Finalmente, y frente a los cuartiles 1 y 3, se aprecia que al menos el 25% de entidades con la variación más baja decreció cerca de -2,12 puntos, y al menos el 25% de entidades con la variación más alta tuvo un incremento superior a 8,64 puntos.

2. Análisis descriptivo de los resultados de los clúster territoriales

Para el orden territorial se hizo un análisis en dos niveles: de un lado, se agruparon todas las entidades que hacen parte de la administración de cada departamento, incluyendo gobernaciones, alcaldías y entidades descentralizadas; y del otro, una comparación del desempeño institucional de las alcaldías y gobernaciones, que muestran el evolutivo (comparación y variaciones) de los territorios. Así las cosas, los datos del conjunto departamental son presentados a manera de contexto, mientras que el detalle de la evolución de los índices de la política integridad pública se presenta en función de los resultados que obtuvieron las gobernaciones y alcaldías durante los dos años de observación.

2.1. Comparativo general de la política de integridad pública

En el nivel territorial se identifica que la política de integridad pública en el 2020 tuvo un menor desempeño frente al Índice de Desempeño Institucional-IDI (general), con una diferencia de -0,92 puntos, como se muestra a continuación:

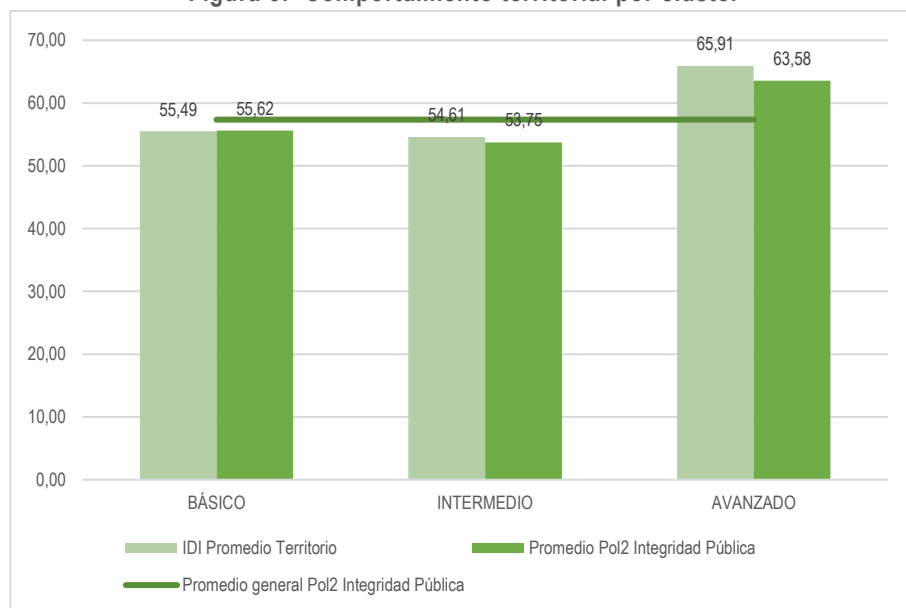
Tabla 7.- Comparación entre el promedio del IDI general y el Índice de la política en el territorio

Promedio de Índice de Desempeño Institucional	Promedio de Pol2 Integridad Pública
58,27	57,35

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Para el análisis descriptivo de los resultados del nivel territorial se organizaron las entidades en 3 *Clústeres*: básico, intermedio y avanzado. A efectos de reconocer la heterogeneidad de los territorios en función de mejorar los resultados de las Políticas de Gestión y Desempeño a cargo de la DPTSC, los *clústeres* fueron definidos según su similitud (distancia) respecto de un conjunto de características (variables) predefinidas, tales como: número de habitantes promedio, valor de ingresos municipales, índice de penetración de internet, puntaje en índice de desempeño institucional (vigencia anterior), densidad poblacional, acceso a servicios públicos, tasa de homicidios y de hurtos, entre otras (DAFP y MinTic, 2019).

Figura 3.- Comportamiento territorial por clúster



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

En la gráfica anterior se evidencia que las entidades que pertenecen al clúster básico tuvieron un mejor desempeño en la política de integridad pública que en el Índice de Desempeño Institucional-IDI (general), con una diferencia de 0,1 puntos de ventaja. Adicionalmente, los clúster básico e intermedio tuvieron calificaciones por debajo de las generales del territorio para ambas mediciones (58,27 en IDI y 57,35 en integridad pública), pero el clúster avanzado estuvo por encima del promedio territorial general con una diferencia de 7,64 frente al IDI y 6,23 en la política de integridad pública. Finalmente, llama la atención que el clúster intermedio, teniendo mejores condiciones que el clúster básico, haya tenido menor puntaje en ambas mediciones.

2.2. Desempeño de la política de integridad pública por clúster

Tabla 8.- Desempeño de la política para el clúster básico

Puntaje Mínimo	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Puntaje Máximo
10,00	45,30	55,05	65,85	99,00

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

El número de entidades que conforman el clúster básico y que les aplicó la política de integridad pública es 1.074. De estas, la entidad con el puntaje mínimo fue el Fondo Rotatorio de Valorización Municipal - Aguachica, en el departamento de Cesar, que obtuvo 10,00 puntos en la vigencia 2020. De otro lado, la Empresa Municipal de Tibasosa, en el departamento de Boyacá, es la entidad que logró la calificación más alta de este grupo, con 99 puntos. Estos resultados muestran una brecha de 89 puntos entre las entidades con mayor y menor calificación del clúster básico.

La mediana demuestra un comportamiento por debajo del promedio de la política de integridad pública en el nivel territorial (57,35), lo cual quiere decir que el 50% de las entidades evaluadas tuvieron una calificación menor a 55,05 puntos en esta política. Frente a los cuartiles 1 y 3, se aprecia que al menos el 25% de entidades con desempeño más bajo estuvo por debajo 45,30 puntos, y al menos el 25% de entidades con desempeño más alto estuvo por encima de 65,85 puntos, que son valores con una distancia de 10 puntos con relación a la mediana.

Tabla 9.- Desempeño de la política para el clúster intermedio

Puntaje Mínimo	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Puntaje Máximo
10,00	43,91	54,12	62,97	98,38

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Las entidades que conforman el clúster intermedio y que se les aplicó la medición de la política de integridad pública en la vigencia 2020 son 895. Dentro de este grupo, la entidad con el puntaje mínimo fue la Empresa de Servicios Públicos de Coyaima - EMPUCOY, en el departamento de Tolima, con una calificación de 10 puntos en la vigencia 2020. Entre tanto, el Hospital San Juan de Dios de Lebrija, en el departamento de Santander, es la entidad que logró la valoración más alta del clúster, con 98,4 puntos. Entre las entidades con mayor y menor calificación del clúster intermedio existe una brecha de 88,04 puntos.

La mediana de este grupo de entidades se ubica por debajo del promedio de la política de integridad en el nivel territorial (57,35), de tal manera que al menos el 50% de las entidades evaluadas tuvieron una calificación menor a 54,12 puntos en esta política. Con relación a los cuartiles 1 y 3, se aprecia que al menos el 25% de entidades con desempeño más bajo estuvo por debajo de 44 puntos, y al menos el 25% de entidades con desempeño más alto estuvo por encima de 62,97 puntos, que son valores con una distancia de aproximadamente 10 puntos (por debajo o por encima) con relación a la mediana.

Tabla 10.- Desempeño de la política para el clúster avanzado

Puntaje Mínimo	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Puntaje Máximo
10,00	53,36	64,52	73,44	98,99

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Las entidades que conforman el clúster avanzado y que se les aplicó la medición de la política de integridad pública en la vigencia 2020 son 817. Dentro de este grupo, la entidad con el puntaje mínimo fue la Empresa de Servicios Públicos Acueducto Regional Costero ARCOS S.A., en el departamento del Atlántico, con una calificación de 10 puntos en la vigencia 2020. Entre tanto, el Tecnológico de Antioquia, en el departamento de Antioquia, es la entidad que logró la valoración más alta del clúster, con 99 puntos. Entre las entidades con mayor y menor calificación del clúster intermedio existe una brecha de 89 puntos.

La mediana de este grupo de entidades se ubica muy por encima del promedio de la política de integridad en el nivel territorial (57,35), de tal manera que al menos el 50% de las entidades evaluadas tuvieron una calificación menor a 64,52 puntos en esta política. Con relación a los cuartiles 1 y 3, se aprecia que al menos el 25% de entidades con desempeño más bajo estuvo por debajo de 53,36, y al menos el 25% de

entidades con desempeño más alto estuvo por encima de 73,44 puntos, que son valores con una distancia de aproximadamente 10 puntos (por debajo o por encima) con relación a la mediana.

2.3. Variación inter temporal para Alcaldías y Gobernaciones

Para calcular la variación inter temporal de la política de integridad pública en el territorio, se toman únicamente las alcaldías y gobernaciones de cada departamento, más no el total de entidades que hacen parte de la administración territorial, dado que muchas de estas no han hecho su reporte de forma continuada en las vigencias de medición (2019 y 2020), por lo tanto, no son comparables.

Tabla 11.- Variación del índice de política entre periodos para el nivel territorial

Grupo de entidades	Variación absoluta de Pol2 Integridad Pública	Variación relativa de Pol2 Integridad Pública
Todas las Entidades	0,45	0,79%
Clúster BÁSICO	1,80	3,24%
Clúster INTERMEDIO	1,70	3,16%
Clúster AVANZADO	2,10	3,30%

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

En todos los grupos de entidades del nivel territorial la política de integridad pública evidencia una variación positiva respecto de la medición de la vigencia anterior (2019), con un incremento que oscila entre 1,80 puntos para el clúster básico y 2,10 puntos para el clúster avanzado, lo cual representa un crecimiento de 3,16% a 3,30% sobre el conjunto de las entidades de cada grupo de análisis. Esta tendencia de mejora expresa, a su vez, el compromiso de las entidades del nivel territorial por fortalecer la implementación de la política de integridad pública, independientemente del clúster al que pertenezcan.

Tabla 12.- Variación de la política para el clúster básico

Puntaje Mínimo	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Puntaje Máximo
-45,54	-9,21	1,13	12,50	63,97

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Al analizar la variación inter temporal de la política de integridad pública en el clúster básico, se tiene que la entidad que más decreció frente a la calificación obtenida en la vigencia 2019 fue la Alcaldía de Pisba, del departamento de Boyacá, con -45,5 puntos menos en el 2020. Paralelo, la Alcaldía de La Sierra, del departamento de Cauca tuvo el mejor incremento, con 64 puntos más que en la medición anterior.

La mediana de la variación inter temporal del clúster básico muestra un comportamiento inferior al crecimiento promedio de la política de integridad pública en este grupo de entidades (1,80), de tal forma que el 50% de las entidades evaluadas tuvieron un incremento igual o superior a 1,11 puntos en relación con la calificación de la vigencia 2019. De los cuartiles 1 y 3 se aprecia que al menos el 25% de entidades con la variación más baja decreció cerca de -9,21 puntos, y al menos el 25% de entidades con la variación más alta tuvo un incremento superior a 12,50 puntos.

Tabla 13.- Variación de la política para el clúster intermedio

Puntaje Mínimo	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Puntaje Máximo
-57,99	-7,36	1,11	10,37	60,92

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

La variación inter temporal de la política de integridad pública en el clúster intermedio muestra que la entidad con la variación negativa más alta fue la Alcaldía de Tona, en el departamento de Santander, con -58 puntos frente al puntaje obtenido en la medición anterior. Por su parte, la Alcaldía de San Juan del Cesar, en el departamento de La Guajira, tuvo el mejor incremento alcanzando 60,9 puntos más que en la vigencia 2019.

En el clúster intermedio la variación inter temporal muestra una mediana con un crecimiento inferior al de la política de integridad pública en este grupo de entidades (1,70), así que el 50% de las entidades evaluadas tuvieron un incremento igual o superior a 1,11 puntos en relación con la medición anterior. Los cuartiles 1 y 3 demuestran que el 25% de entidades con la variación más baja perdieron al menos -7,36 puntos, y el 25% de entidades con la variación más alta creció 10,37 puntos o más, con relación a los resultados obtenidos en la vigencia 2019.

Tabla 14.- Variación de la política para el clúster avanzado

Puntaje Mínimo	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Puntaje Máximo
-44,44	-10,26	-0,76	4,85	34,70

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

En el clúster avanzado la entidad que más variación negativa tuvo con relación a la calificación de la vigencia 2019 fue la Alcaldía de Caucasia en el departamento de Antioquia, con -44,4 puntos. Al contrario, la Alcaldía de Floridablanca en el departamento de Santander, tuvo la variación positiva más alta, con 34,7 puntos más que en el 2019.

La mediana de la variación inter temporal del clúster avanzado muestra un decrecimiento frente al promedio de la política de integridad pública en este grupo de entidades (2,10), por lo que al menos el 50% de las entidades evaluadas tuvieron un decrecimiento de -0,76 puntos frente al puntaje de 2019.

Al revisar el cuartil 1 se evidencia que el 25% de entidades con la variación más baja decreció -10,26 puntos, y según el cuartil 3, el 25% de entidades con la variación más alta tuvo un crecimiento superior a 4,85 puntos. Estos valores, en coherencia con los puntajes mínimo y máximo del grupo de entidades, expresan una situación adicional: la variación positiva de las entidades del clúster avanzado es mejor (más puntos) que la reflejada por las entidades que tuvieron una variación negativa dentro del mismo grupo de entidades.

3. Análisis descriptivo de los resultados del grupo de los municipios PDET

3.1. Resultados generales de los municipios PDET

En el grupo de los municipios PDET la política de integridad pública en el 2020 tuvo un desempeño inferior frente al Índice de Desempeño Institucional-IDI (general) en este grupo de entidades, con una diferencia de -0,86 puntos, como se muestra a continuación:

Tabla 15.- Comparación entre el promedio del IDI general en el grupo de municipios PDET y el Índice de la política en el grupo de municipios PDET

Promedio de Índice de Desempeño Institucional	Promedio de Pol2 Integridad Pública
53,46	52,60

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

El número de entidades PDET que se les aplicó la medición de política de integridad pública para la vigencia 2020 es 351. Entre estos, la entidad con el puntaje mínimo fue la Sociedad Administradora de la Plaza de Mercado y Matadero Municipal de Chaparral en el departamento de Tolima, que obtuvo 10,00 puntos en la vigencia 2020. Entre tanto, la Alcaldía Municipal de San Vicente del Caguán en el departamento de Caquetá es la entidad PDET con la calificación más alta, al obtener 98,1 puntos, con una distancia de 88 puntos frente a la entidad PDET con menor calificación durante la vigencia 2020.

Tabla 16.- Desempeño de la política para grupo de municipios PDET

Puntaje Mínimo	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Puntaje Máximo
10,00	42,87	53,33	60,81	98,06

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

La mediana de las entidades PDET es superior al promedio de la política de integridad pública para este grupo (52,60), lo cual quiere decir que el 50% de las entidades PDET tuvieron una calificación menor o igual a 42,87 puntos en esta política. El cuartil 1 indica que al menos el 25% de entidades PDET con desempeño más bajo estuvo por debajo 42,87 puntos, y el cuartil 3 indica que al menos el 25% de entidades PDET con desempeño más alto estuvo por encima de 60,81 puntos. Es de anotar que todos los valores de referencia de este grupo de entidades se asemejan a los puntajes obtenidos para el grupo de entidades que se ubica en el clúster básico.

3.2. Variación Intertemporal para grupo de municipios PDET

Las entidades PDET tuvieron una mejora en la política de integridad pública de 1,40 puntos para la vigencia 2020, que representa a un crecimiento de 2,66%, como se muestra a continuación:

Tabla 17.- Variación Intertemporal para grupo de municipios PDET

Variación absoluta de Pol2 Integridad Pública	Variación relativa de Pol2 Integridad Pública
1,40	2,66%

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

La variación inter temporal de la política de integridad pública entre las entidades PDET ubican a la Alcaldía Municipal de Planadas, en el departamento de Tolima, como la entidad que más decreció frente a la calificación obtenida en la vigencia 2019, con -45,2 puntos menos en el 2020. En el otro extremo, el Instituto Distrital de Santa Marta para la Recreación y el Deporte, en el departamento de Magdalena, tuvo el incremento más alto alcanzando 64,5 puntos más que la vigencia anterior.

Tabla 18.- Variación del desempeño para grupo de municipios PDET

Puntaje Mínimo	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Puntaje Máximo
-45,16	-9,39	-0,01	10,37	64,48

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

La variación inter temporal de las entidades PDET muestra una mediana con un decrecimiento de -1,39, de tal forma que al menos el 50% de las entidades evaluadas decrecieron -0,01 puntos frente a la medición anterior. Con relación a los cuartiles 1 y 3, a través de estos se aprecia que al menos el 25% de entidades PDET con la variación más baja decreció cerca de -9,39 puntos, y al menos el 25% de entidades PDET con la variación más alta tuvo un incremento superior a 10,37 puntos.

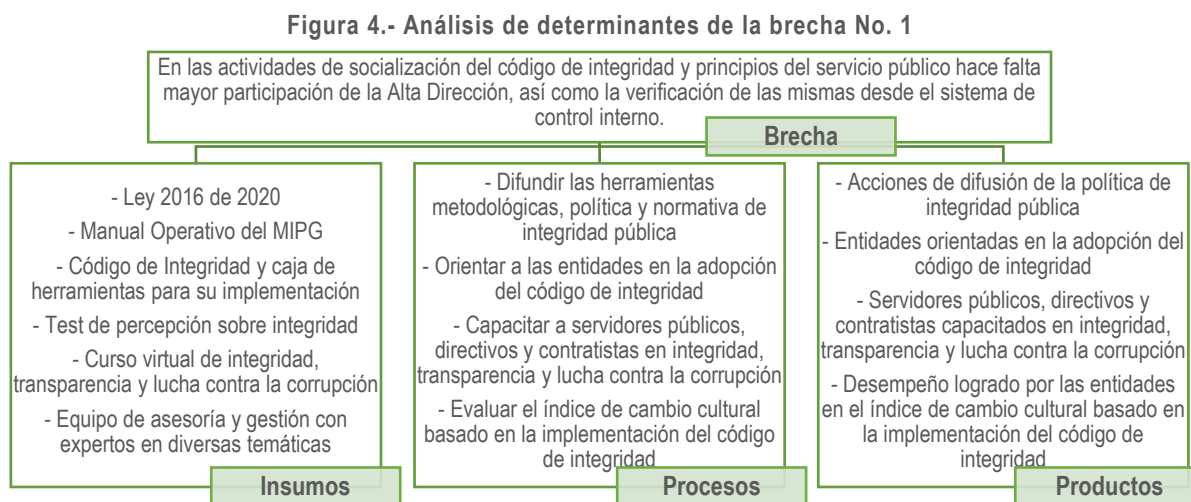
Análisis de las brechas y sus determinantes más limitantes

Para la **identificación** de las brechas que afectan el desempeño de la política de integridad pública, se seleccionaron las 10 recomendaciones con mayor frecuencia para cada grupo de entidades (nación, clúster básico, clúster intermedio y clúster avanzado), obteniendo un total de 40 ítems, de los cuales se escogieron 7 bajo criterios técnico-cualitativos.

Así las cosas, las **brechas** aquí expuestas hacen referencia a aquellos resultados del análisis cuantitativo que permiten evidenciar que un gran número de entidades no están presentando el desempeño esperado en los resultados del índice; de tal manera que las brechas no se refieren al comportamiento específico de una entidad, sino al comportamiento agregado de un grupo de entidades o de un ítem respecto de la política analizada.

Ahora bien, para el **análisis de las brechas**, se hace una revisión de cómo este ítem se desarrolla en los eslabones de la cadena de valor de la política, estableciendo sí hay problemas a nivel de los insumos, procesos y/o productos, de manera que las brechas se analizan en función de la coherencia y capacidad de los lineamientos de la política para alcanzar los productos que se espera desarrollen de las entidades implementadoras.

A continuación se describen los determinantes asociados a cada eslabón de la cadena de valor de las brechas escogidas:

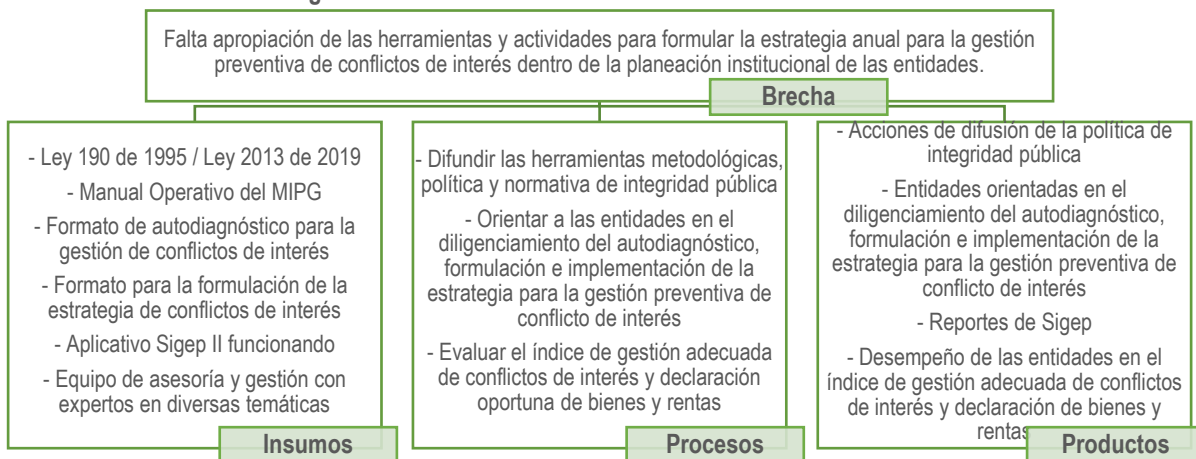


Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

La primera brecha indica que, si bien Función Pública ha puesto a disposición de las entidades los insumos para orientar la adopción del Código de Integridad del Servicio Público por parte de las entidades, así como la “caja de herramientas” para facilitar su socialización y apropiación, la participación de la Alta Dirección en el desarrollo de estas actividades es muy baja, y además, el Sistema de Control Interno no está haciendo

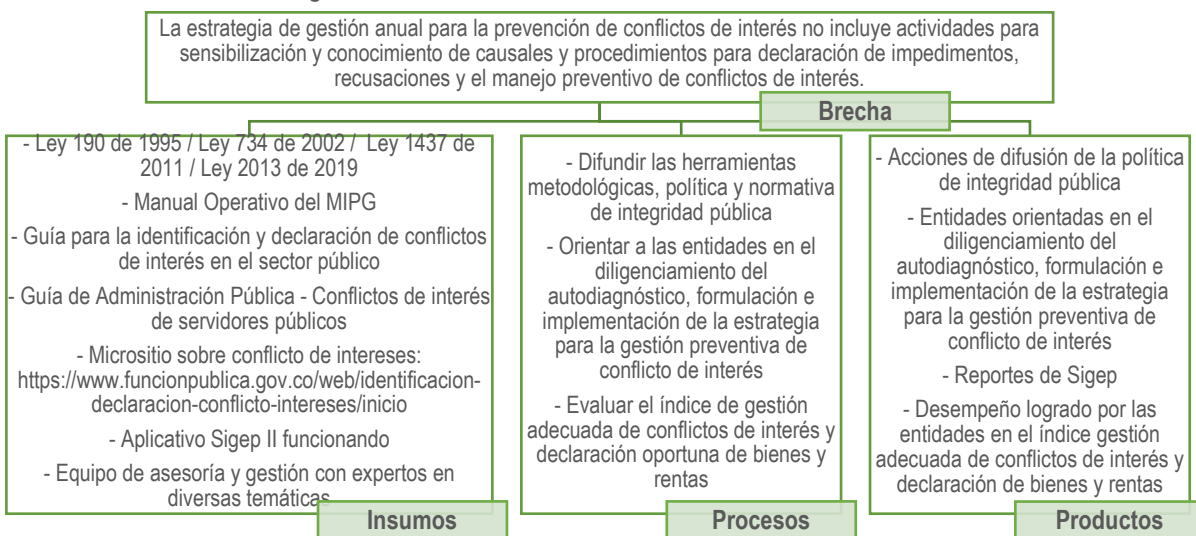
la respectiva verificación. En contraste, el alcance del *curso de virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción* que oferta Función Pública, el cual aborda entre sus contenidos el Código de Integridad, demuestra que durante la vigencia 2020 se certificaron 6.047 directivos públicos, lo que representa el 60% de servidores en rol de gerencia para la misma vigencia (10.069). Este puede ser un indicador de que sí hay interés de los directivos por comprender el Código de Integridad, pero que tienen resistencia a vincularse a las acciones programadas al interior de las entidades, es decir, a participar de la implementación del Código a través de acciones trasciendan de la formación y adquisición de contenidos y pongan en práctica la cultura de la Integridad en las entidades; por tanto, las intervenciones que se adelanten deben apuntar a motivar y garantizar la participación de la Alta Dirección en las actividades de socialización del Código de Integridad, como un ejercicio (requisito) ejemplificador para que todos los servidores públicos y contratistas de las entidades asuman con vehemencia el compromiso de su adopción.

Figura 5.- Análisis de determinantes de la brecha No. 2



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Figura 6.- Análisis de determinantes de la brecha No. 3



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

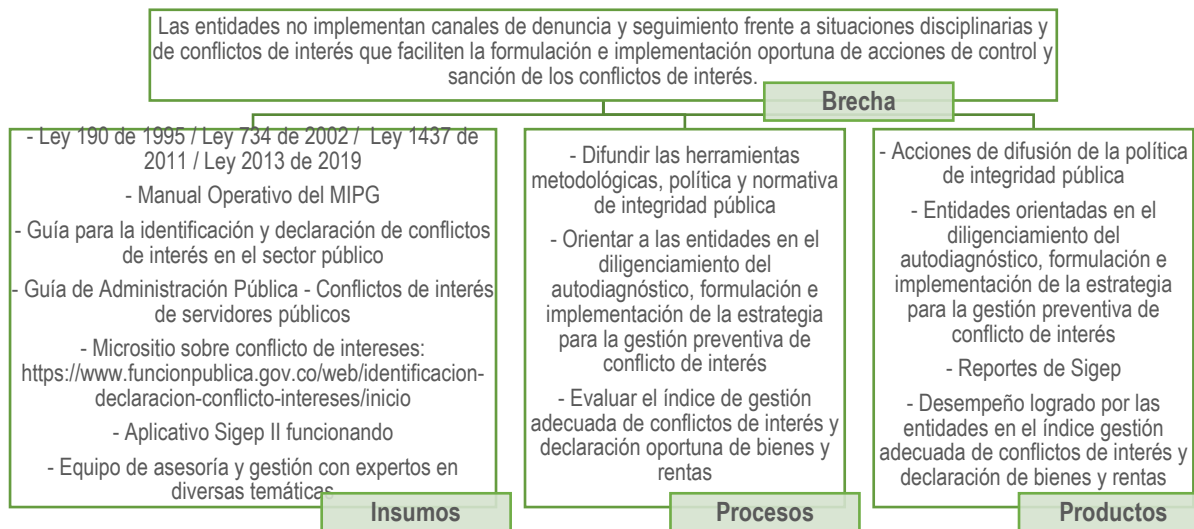
La segunda y tercera brecha indican que, si bien Función Pública ha dispuesto para las entidades insumos como el autodiagnóstico y formato para la formulación de la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés, además del acompañamiento permanente, las entidades se enfrentan a dificultades para formular e implementar acciones concretas en el marco de la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés de cada vigencia, que además incluya acciones puntuales de sensibilización y conocimiento de las causales y procedimientos para declaración de impedimentos, recusaciones y el manejo preventivo de conflictos de interés. En consecuencia, las estrategias de Función Pública, como líder de la política de Integridad Pública, deben apuntar a lograr la comprensión de los aspectos que componen esta estrategia, a partir de ejemplos útiles y ejercicios para identificar las áreas y procesos en los que se pueden llegar a materializar estas situaciones, de tal manera que la formulación de acciones dentro de la estrategia de gestión de conflictos de interés respondan a: 1) la realidad de cada entidad, 2) alcanzar resultados visibles en el marco de la planeación institucional, y 3) dar cumplimiento a la normatividad vigente y procedimientos existentes.

Figura 7. Análisis de determinantes de la brecha No. 4



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

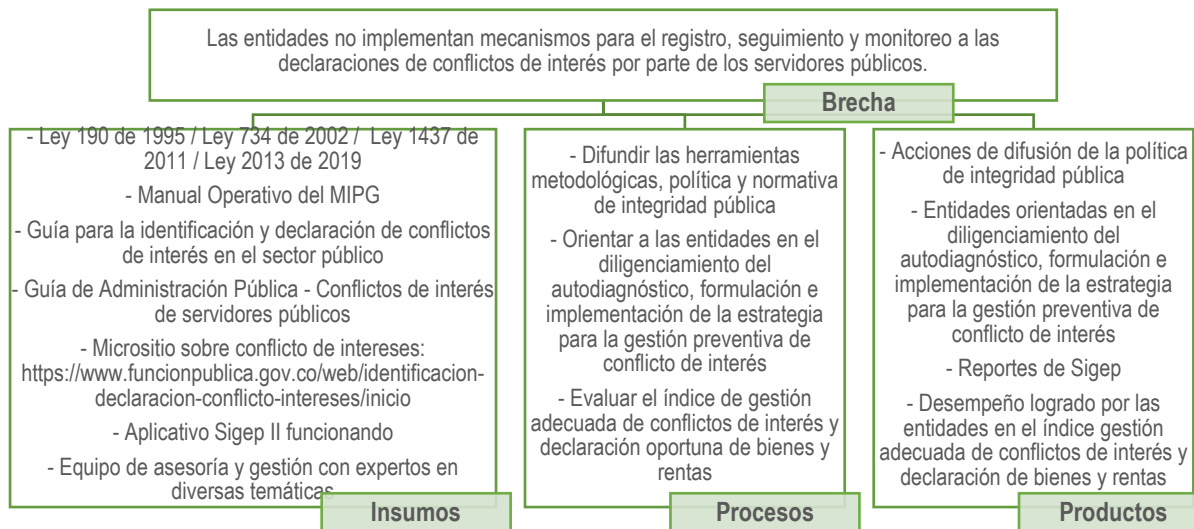
Figura 8. Análisis de determinantes de la brecha No. 5



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Entre las herramientas que ha dispuesto Función Pública para fortalecer esta política se encuentra la *Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés en el sector público*, que incluye, entre otros, el componente asociado a “procesos y procedimientos”. La cuarta y quinta brecha evidencian debilidades referidas a apropiación que las entidades hacen de las orientaciones brindadas en esta Guía, frente a la inclusión y gestión de canales de consulta donde el servidor público pueda tener claridad respecto de cómo se reporta un posible caso de conflicto de interés y cuál es el conducto o procedimiento a seguir, por un lado; y por el otro, frente a la implementación de canales de denuncia y seguimiento de situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los mismos. En ese sentido, el cierre de estas brechas debe estar enfocado en complementar la Guía con algún instrumento (formato, protocolo, modelo, etc.) que ayude a las entidades a definir, incluir y gestionar lo que corresponda para que el componente de “procesos y procedimientos” y el componente sobre “seguimiento y evaluación” puedan ser implementados a cabalidad. En ese sentido, el cierre de la cuarta y la quinta brecha debe estar enfocado en complementar la Guía con algún instrumento (formato, protocolo, modelo, etc.) que ayude a las entidades a definir, incluir y gestionar los canales de consulta y denuncia en el marco de los “procesos y procedimientos” para la gestión de conflictos de interés.

Figura 9. Análisis de determinantes de la brecha No. 6



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Figura 10.- Análisis de determinantes de la brecha No. 7



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Igual que sucede con las brechas anteriores, la sexta y séptima brecha muestran que las entidades presentan debilidades para apropiar las orientaciones brindadas en la *Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés en el sector público*, específicamente en lo referido al componente sobre “seguimiento y evaluación”. Esto, por cuanto las entidades no están implementando mecanismos para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés, de un lado; ni mecanismos para analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas que permitan incorporar acciones preventivas oportunas, del otro. Por lo tanto, el cierre de la sexta y la séptima brecha debe contemplar el diseño de algún instrumento (formato, protocolo, modelo, etc.) facilite la implementación de mecanismos y análisis propios del “seguimiento y evaluación” para la gestión de conflictos de interés.

Recomendaciones para la política de Integridad Pública

A partir del análisis de brechas y la información asociada, se priorizó en cada línea causal cuáles son los determinantes que más limitan el desarrollo esperado de la política de integridad pública, es decir, aquellos factores que generan los mayores taponamientos a la cadena de valor y que son objeto de intervención por parte de Función Pública como líder de la política.

Es entonces que se presenta el siguiente plan de trabajo, el cual está integrado por acciones de mediano plazo, para ser ejecutadas en el marco de la vigencia 2021; y acciones de largo aliento, que se esperan incluir en la planeación institucional de la vigencia siguiente.

Tabla 19.- Formato para la identificación y cierre de brechas FURAG

Líder/área	Brecha	Determinante	Estrategia/Hito	Actividad	Resultado	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
DPTSC	En las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público hace falta mayor participación de la Alta Dirección, así como la verificación de las mismas desde el sistema de control interno.	Orientar a las entidades en la adopción del código de integridad	Brindar asistencia técnica a la entidad en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés, como también en el diligenciamiento de la información de la Ley 2013 de 2019.	Definir, en coordinación con la Dirección de Empleo Público-DEP, la estrategia y cronograma de capacitación para la inclusión de procesos formativos y de socialización del Código de Integridad orientados a Alta Dirección, en el marco del Plan Institucional de Capacitación-PIC.	Estrategia y cronograma de capacitación enfocada en procesos formativos y de socialización del Código de Integridad a la Alta Dirección diseñada.	DPTSC DEP	01/11/2021	30/01/2022
				Realizar una capacitación masiva sobre la inclusión de procesos formativos y de socialización del Código de Integridad orientados a Alta Dirección, en el marco del Plan Institucional de Capacitación-PIC de cada vigencia.	Capacitación masiva sobre procesos formativos y de socialización del Código de Integridad a la Alta Dirección realizada.	DPTSC DEP	01/02/2022	30/04/2022
				Realizar una sesión masiva con las entidades que presentan mayores dificultades para adelantar procesos de formación y socialización del Código de Integridad orientados a Alta Dirección.	Sesión masiva con las entidades que presentan mayores dificultades para establecer procesos formativos y de socialización del Código de Integridad orientados a Alta Dirección realizada.	DPTSC DEP	01/02/2022	30/04/2022
DPTSC	Falta apropiación de las herramientas y actividades para formular la estrategia anual	Orientar a las entidades en el diligenciamiento del autodiagnóstico,	Brindar asistencia técnica a la entidad en el diligenciamiento del	Realizar una capacitación masiva sobre cómo formular la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés en el marco de la	Capacitación masiva para formular la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés en el marco de la	DPTSC	01/02/2022	30/04/2022

Líder/área	Brecha	Determinante	Estrategia/Hito	Actividad	Resultado	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
	para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro de la planeación institucional de las entidades.	formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés.	autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés, como también en el diligenciamiento de la información de la Ley 2013 de 2019.	planeación institucional de la entidad.	planeación institucional de la entidad realizada			
				Realizar una sesión masiva con las entidades que presentan mayores dificultades para formular la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés.	Sesión masiva con las entidades que presentan mayores dificultades para formular la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés realizada	DPTSC	01/02/2022	30/04/2022
			Realizar seguimiento a la implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés que fue formulada.	Generar espacios de trabajo para retroalimentar la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés formulada por las entidades, que incluya observaciones y recomendaciones de mejora.	Entidades que reciben retroalimentación a sus estrategias para la gestión preventiva de conflictos de interés.	DPTSC	01/05/2022	30/12/2022
DPTSC	La estrategia de gestión anual para la prevención de conflictos de interés no incluye actividades para sensibilización y conocimiento de causales y procedimientos para declaración de impedimentos, recusaciones y el manejo preventivo	Orientar a las entidades en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés	Brindar asistencia técnica a la entidad en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés, como también en el diligenciamiento de	Realizar una capacitación masiva para socializar la Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés.	Capacitación masiva para socializar la Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés realizada	DPTSC	01/02/2022	30/04/2022
				Realizar una capacitación masiva para dar a conocer las causales de impedimentos y recusaciones.	Capacitación masiva sobre causales de impedimentos y recusaciones realizada	DPTSC	01/02/2022	30/04/2022
				Realizar una sesión masiva con las entidades que presentan mayores dificultades en el conocimiento y uso del trámite de los	Sesión masiva con las entidades que presentan mayores dificultades el conocimiento y uso del trámite de los impedimentos,	DPTSC	01/02/2022	30/04/2022

Líder/área	Brecha	Determinante	Estrategia/Hito	Actividad	Resultado	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
	de conflictos de interés.		la información de la Ley 2013 de 2019.	impedimentos, recusaciones y manejo preventivo de conflictos de interés	recusaciones y manejo preventivo de conflictos de interés realizada			
DPTSC	En el marco del proceso para la gestión de los conflictos de interés, las entidades no incluyen las orientaciones para el uso de canales de consulta, para que el servidor público pueda tener claridad sobre cómo reportar un posible conflicto de interés y cuál es el conducto regular a seguir.	Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés en el sector público.	Brindar asistencia técnica a la entidad en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés, como también en el diligenciamiento de la información de la Ley 2013 de 2019.	Diseñar un protocolo sencillo sobre cómo incluir y gestionar los canales de consulta para que los servidores públicos tengan claridad sobre cómo reportar un posible conflicto de interés y cuál es el conducto regular a seguir.	Protocolo sencillo sobre cómo incluir y gestionar los canales de consulta diseñado.	DPTSC	01/11/2021	30/01/2022
				Difundir el nuevo protocolo sobre cómo incluir y gestionar los canales de consulta.	Acciones de difusión del nuevo protocolo sobre cómo incluir y gestionar los canales de consulta.	DPTSC OAC	01/02/2022	30/04/2022
		Orientar a las entidades en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés.	Realizar una capacitación masiva para socializar el nuevo protocolo sobre cómo incluir y gestionar los canales de consulta, y orientar su uso en la formulación de la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés.	Capacitación masiva para socializar el nuevo protocolo sobre cómo incluir y gestionar los canales de consulta, y orientar su uso en la formulación de la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés realizada.	DPTSC	01/02/2022	30/04/2022	
			Realizar seguimiento a la implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés que fue formulada.	Generar espacios de trabajo para el seguimiento a la implementación de canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés dispuestos por las entidades.	Balance de canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés dispuestos por las entidades.	DPTSC	01/05/2022	30/12/2022

Líder/área	Brecha	Determinante	Estrategia/Hito	Actividad	Resultado	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
DPTSC	Las entidades no implementan canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés.	Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés en el sector público. Orientar a las entidades en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés.	Brindar asistencia técnica a la entidad en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés, como también en el diligenciamiento de la información de la Ley 2013 de 2019.	Diseñar un protocolo modelo para la implementación de canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés.	Protocolo modelo para la implementación de canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés diseñado.	DPTSC	01/11/2021	30/01/2022
				Difundir el nuevo protocolo modelo para la implementación de canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés.	Acciones de difusión del nuevo protocolo modelo para la implementación de canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés.	DPTSC OAC	01/02/2022	30/04/2022
				Realizar una capacitación masiva para socializar el nuevo protocolo modelo para la implementación de canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés, y orientar su uso en la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés.	Capacitación masiva para socializar el nuevo protocolo modelo para la implementación de canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés realizada.	DPTSC	01/02/2022	30/04/2022
				Realizar seguimiento a la implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés que fue formulada.	Balance de canales de consulta dispuestos por las entidades para que los servidores públicos tengan claridad sobre cómo reportar un posible conflicto de interés y cuál es el conducto regular a seguir.	DPTSC	01/05/2022	30/12/2022

Líder/área	Brecha	Determinante	Estrategia/Hito	Actividad	Resultado	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
				y cuál es el conducto regular a seguir.				
DPTSC	Las entidades no implementan mecanismos para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos.	Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés en el sector público. Orientar a las entidades en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés.	Brindar asistencia técnica a la entidad en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés, como también en el diligenciamiento de la información de la Ley 2013 de 2019.	Diseñar un mecanismo modelo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos.	Mecanismo modelo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos diseñado.	DPTSC	01/11/2021	30/01/2022
				Difundir el nuevo mecanismo modelo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos.	Acciones de difusión del nuevo mecanismo modelo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos.	DPTSC OAC	01/02/2022	30/04/2022
				Realizar una capacitación masiva para socializar el nuevo mecanismo modelo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos.	Capacitación masiva para socializar el nuevo mecanismo modelo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos realizada.	DPTSC	01/02/2022	30/04/2022
				Realizar seguimiento a la implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés que fue formulada.	Generar espacios de trabajo con las entidades priorizadas para retroalimentar los mecanismos para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos implementados.	DPTSC	01/05/2022	30/12/2022

Líder/área	Brecha	Determinante	Estrategia/Hito	Actividad	Resultado	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
DPTSC	No se dispone de mecanismos por parte de las entidades para analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.	Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés en el sector público. Orientar a las entidades en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés.	Brindar asistencia técnica a la entidad en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés, como también en el diligenciamiento de la información de la Ley 2013 de 2019.	Diseñar una guía para el análisis de potenciales conflictos de interés de los servidores públicos con base en las declaraciones de bienes y rentas.	Guía para el análisis de potenciales conflictos de interés de los servidores públicos con base en las declaraciones de bienes y rentas diseñada.	DPTSC	01/02/2022	30/08/2022
				Difundir la guía para el análisis de potenciales conflictos de interés de los servidores públicos con base en las declaraciones de bienes y rentas.	Acciones de difusión de la guía para el análisis de potenciales conflictos de interés de los servidores públicos con base en las declaraciones de bienes y rentas.	DPTSC OAC	01/09/2022	30/12/2022
				Realizar una capacitación masiva para socializar la guía para el análisis de potenciales conflictos de interés de los servidores públicos con base en las declaraciones de bienes y rentas.	Capacitación masiva para socializar guía para el análisis de potenciales conflictos de interés de los servidores públicos con base en las declaraciones de bienes y rentas realizada.	DPTSC	01/09/2022	30/12/2022
			Realizar seguimiento a la implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés que fue formulada.	Generar espacios de trabajo con las entidades priorizadas para retroalimentar los análisis de potenciales conflictos de interés de los servidores con base en las declaraciones de bienes y rentas.	Balance de los análisis de potenciales conflictos de interés de los servidores con base en las declaraciones de bienes y rentas de las entidades priorizadas.	DPTSC	01/09/2022	30/03/2023

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Conclusiones generales

A partir de los resultados obtenidos por las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de la política de integridad, a continuación se presentan algunas conclusiones preliminares:

- Es necesario reconocer el compromiso para el fortalecimiento de la política de integridad pública por parte de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, dado que la política presentó un incremento entre el año 2019 y el año 2020.
- Es posible suponer que hay avances significativos en la gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas por tratarse de un requerimiento legal de todos los servidores públicos; sin embargo, tanto la apropiación del Código de integridad como la identificación, declaración y monitoreo de casos de conflicto de interés, parece no trascender de la fase de socialización, lo cual limita el resultado de la política de integridad en su conjunto.
- Frente a las brechas identificadas, en el nivel territorial las brechas son más amplias dado que oscilan entre los 88 y 90 puntos, a diferencia del nivel nacional cuya brecha se encuentra en 53 puntos. Esta información permite establecer que hay mayor grado de diferencia, desventajas y dificultades frente a la implementación de la política de integridad en el nivel territorial, de manera particular en aquellas entidades que pertenecen al clúster intermedio.
- Es preciso añadir que en una misma entidad territorial se pueden presentar los mayores y menores desempeños de una misma política de gestión o de un índice o subíndice. Esto indica que el desempeño de un departamento, en su conjunto, no siempre es lineal, sino que dadas sus propias características y condiciones estructurantes referidas al entorno o ambiente, que puede mitigar o profundizar las brechas en el territorio.

Referencias bibliográficas

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2016). *Valores del Servicio Público. Código de integridad*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2019a). *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 3*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP
- (2019b). *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Versión 2*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP
- (2019c). *Lista Índices de Gestión y Desempeño*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2020). *Resultados Medición del Desempeño Institucional 2019 – Instructivo usuario MIPG Nación*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2021). *Metodología para la elaboración de informes de cierre de brechas*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (s.f.) *Servicio al ciudadano, Preguntas frecuentes, ¿Qué es el Furag? [en línea]*. DAFP. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-ques-el-furag-/28585938
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MinTic (2019). *Criterios diferenciales para el territorio [PPT]*. Bogotá, D. C., Colombia: DAFP y MinTic
- Departamento Nacional de Planeación – DNP (2014). *Propuesta metodológica para el cierre de brechas territoriales*. Bogotá, D. C., Colombia: Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible – DDTS, DNP.
- Departamento Nacional de Planeación – DNP (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad*. Bogotá, D. C., Colombia: DNP
- Renovación del Territorio (s.f.). *Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial-PDET. [en línea]*. Renovación del Territorio. Recuperado de 2020 de: <http://www.odc.gov.co/Portals/1/encuentro-regiones/docs/programas desarrollo enfoque territorial ART.pdf>

Anexos

Anexo No. 1.- Listado de entidades por sectores de la Rama Ejecutiva

Sector: Agropecuario, pesquero y de desarrollo rural

- Agencia de desarrollo rural
- Agencia de renovación del territorio
- Agencia nacional de tierras
- Autoridad nacional de acuicultura y pesca
- Banco agrario de Colombia S.A.
- Central de abastos de Cúcuta S.A.
- Corporación colombiana de investigación agropecuaria
- Fondo para el financiamiento del sector agropecuario.
- Instituto colombiano agropecuario
- Ministerio de agricultura y desarrollo rural
- Sociedad fiduciaria de desarrollo agropecuario S.A.
- Unidad administrativa especial de gestión de restitución de tierras despojadas
- Unidad de planificación de tierras rurales, adecuación de tierras y usos agropecuarios

Sector: Ambiente y desarrollo sostenible

- Autoridad nacional de licencias ambientales
- Instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales
- Ministerio de ambiente y desarrollo sostenible
- Parques nacionales naturales de Colombia

Sector: Ciencia, tecnología e innovación

- Ministerio de ciencia, tecnología e innovación

Sector: Comercio, industria y turismo

- Arco grupo Bancoldex S.A. Compañía de financiamiento
- Artesanías de Colombia S.A.
- Banco de comercio exterior de Colombia S.A.
- Fondo nacional de garantías S.A.
- Instituto nacional de metrología
- Ministerio de comercio, industria y turismo
- Superintendencia de industria y comercio
- Superintendencia de sociedades
- Unidad administrativa especial junta central de contadores

Sector: Cultura

- Archivo general de la nación
- Instituto caro y cuervo
- Instituto colombiano de antropología e historia
- Ministerio de cultura

Sector: Defensa

- Agencia logística de las fuerzas militares
- Caja de retiro de las fuerzas militares
- Caja de sueldos de retiro de la policía nacional
- Caja promotora de vivienda militar y de policía
- Club militar
- Corporación de alta tecnología para la defensa

- Corporación de ciencia y tecnología para el desarrollo de la industria naval
- Corporación de la industria aeronáutica colombiana S.A.
- Defensa civil colombiana
- Fondo rotatorio de la policía nacional
- Hospital militar central
- Industria militar
- Instituto de casas fiscales del ejército
- Ministerio de defensa nacional
- Servicio aéreo a territorios nacionales S.A.
- Sociedad hotelera Tequendama S.A.
- Superintendencia de vigilancia y seguridad privada

Sector: Del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre

- Ministerio del deporte

Sector: Educación

- Escuela tecnológica instituto técnico central
- Instituto colombiano de crédito educativo y estudios técnicos en el exterior "Mariano Ospina Pérez"
- Instituto colombiano para la evaluación de la educación
- Instituto nacional de formación técnica profesional de san juan del cesar
- Instituto nacional de formación técnica profesional del departamento de San Andrés, Providencia y Santa Catalina
- Instituto nacional para ciegos
- Instituto nacional para sordos
- Instituto técnico nacional de comercio "Simón Rodríguez"
- Instituto tolimense de formación técnica profesional
- Ministerio de educación nacional

Sector: Estadísticas

- Departamento administrativo nacional de estadística
- Instituto geográfico Agustín Codazzi

Sector: Función pública

- Departamento administrativo de la función pública
- Escuela superior de administración pública

Sector: Hacienda y crédito público

- Administradora del monopolio rentístico de los juegos de suerte y azar
- Agencia del inspector general de tributos, rentas y contribuciones parafiscales
- Central de inversiones S.A.
- Fiduciaria la previsor S.A.
- Financiera de desarrollo territorial S.A.
- Fondo adaptación
- Fondo de garantías de entidades cooperativas
- Fondo de garantías de instituciones financieras
- La previsor S.A. Compañía de seguros
- Ministerio de hacienda y crédito público
- Positiva compañía de seguros S.A.
- Sociedad de activos especiales S.A.S.
- Superintendencia de la economía solidaria
- Superintendencia financiera de Colombia
- Unidad administrativa especial contaduría general de la nación
- Unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social
- Unidad administrativa especial dirección de impuestos y aduanas nacionales
- Unidad de proyección normativa y estudios de regulación financiera

Sector: Inclusión social y reconciliación

- Centro de memoria histórica
- Departamento administrativo para la prosperidad social
- Instituto colombiano de bienestar familiar
- Unidad administrativa especial para la atención y reparación integral a las víctimas

Sector: Interior

- Corporación nacional para la reconstrucción de la cuenca del río Páez y zonas aledañas
- Dirección nacional de bomberos
- Dirección nacional de derecho de autor
- Imprenta nacional de Colombia
- Ministerio del interior
- Unidad nacional de protección

Sector: Justicia y del derecho

- Agencia nacional de defensa jurídica del estado
- Instituto nacional penitenciario y carcelario
- Ministerio de justicia y del derecho
- Superintendencia de notariado y registro
- Unidad de servicios penitenciarios y carcelarios

Sector: Minas y energía

- Agencia nacional de hidrocarburos
- Agencia nacional de minería
- Comisión de regulación de energía y gas
- Instituto de planificación y promoción de soluciones energéticas para las zonas no interconectadas
- Ministerio de minas y energía
- Unidad de planeación minero-energética

Sector: Planeación

- Agencia nacional de contratación pública -Colombia compra eficiente-
- Departamento nacional de planeación

- Empresa nacional promotora del desarrollo territorial
- Superintendencia de servicios públicos domiciliarios

Sector: Presidencia de la república

- Agencia nacional inmobiliaria Virgilio Barco Vargas
- Agencia para la reincorporación y la normalización
- Agencia presidencial de cooperación internacional de Colombia
- Departamento administrativo de la presidencia de la república
- Unidad nacional para la gestión del riesgo de desastres

Sector: Relaciones exteriores

- Ministerio de relaciones exteriores
- Unidad administrativa especial migración Colombia

Sector: Salud y protección social

- Administradora de los recursos del sistema general de seguridad social en salud
- Empresa social del estado centro dermatológico Federico Lleras Acosta
- Fondo de pasivo social de ferrocarriles nacionales de Colombia
- Fondo de previsión social del congreso de la república
- Instituto nacional de cancerología, empresa social del estado
- Instituto nacional de vigilancia de medicamentos y alimentos
- Ministerio de salud y protección social
- Sanatorio de agua de dios, empresa social del estado
- Sanatorio de contratación, empresa social del estado
- Superintendencia nacional de salud

Sector: Tecnologías de la información y las comunicaciones

- Agencia nacional del espectro
- Canal regional de televisión del caribe LTDA.
- Comisión de regulación de comunicaciones
- Corporación agencia nacional de gobierno digital
- Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones
- Servicios postales nacionales S.A.
- Sociedad radio televisión nacional de Colombia

Sector: Trabajo

- Administradora colombiana de pensiones
- Ministerio del trabajo
- Servicio nacional de aprendizaje

- Superintendencia del subsidio familiar
- Unidad administrativa especial de organizaciones solidarias
- Unidad administrativa especial del servicio publico de empleo

Sector: Transporte

- Agencia nacional de infraestructura
- Agencia nacional de seguridad vial
- Instituto nacional de vías
- Ministerio de transporte
- Superintendencia de transporte
- Unidad administrativa especial de aeronáutica civil

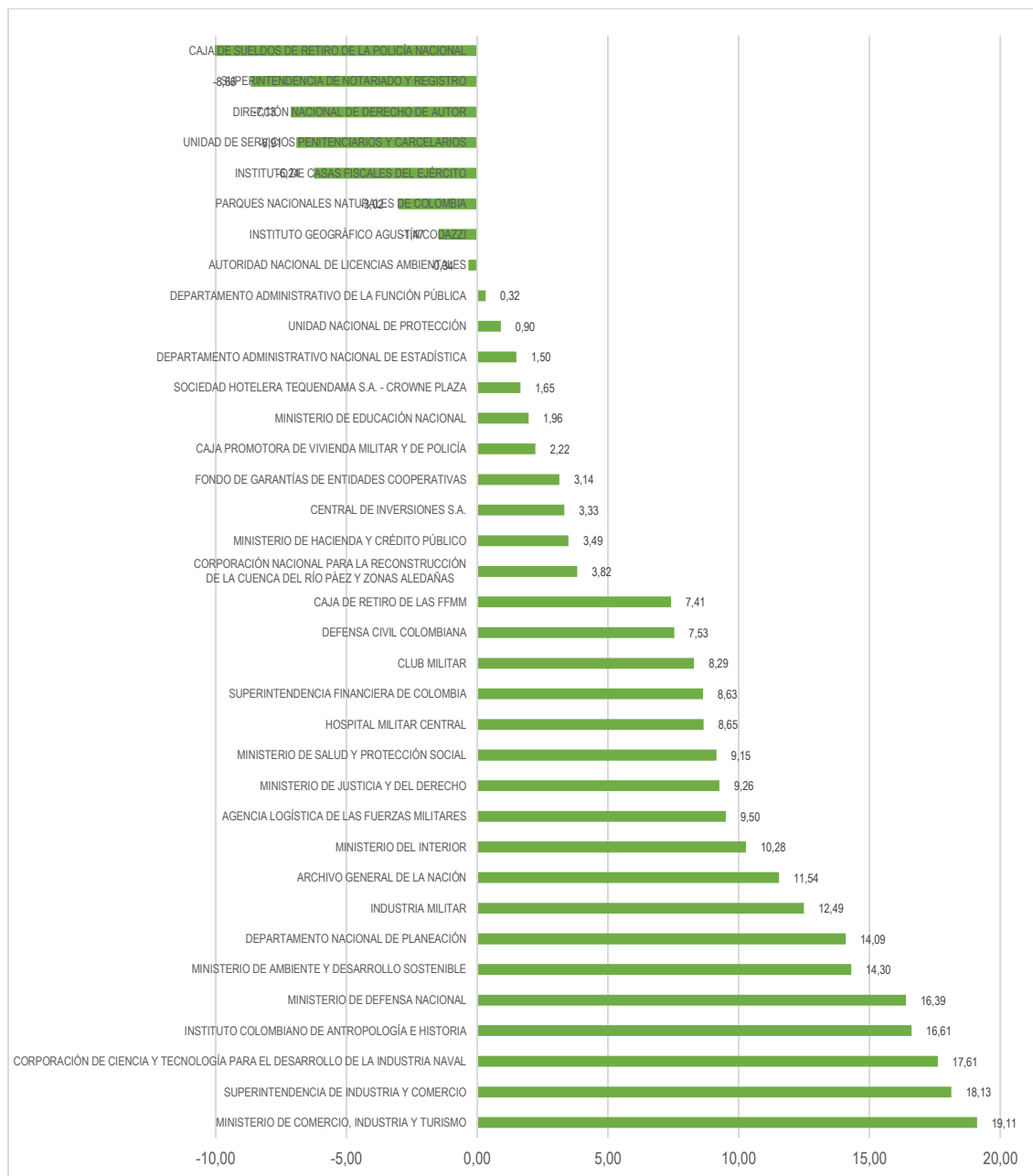
Sector: Vivienda ciudad y territorio

- Comisión de regulación de agua potable y saneamiento básico
- Fondo nacional de ahorro
- Ministerio de vivienda, ciudad y territorio

Anexo No. 2.- Comportamiento de las entidades acompañadas y reportadas en Sinergia por el grupo de Asesoría y Gestión de la DPTSC durante la vigencia 2020

Esta información permite identificar que 36 entidades fueron acompañadas por el Grupo de Asesoría y Gestión de la DPTSC en la vigencia 2020. Las entidades que desmejoraron su desempeño pertenecen a los sectores: (1) Defensa, (2) Justicia y del Derecho, (3) Ambiente y Desarrollo Sostenible, (4) Interior y (5) Estadísticas. No obstante, es posible identificar a su vez que el sector que agrupa mayor cantidad de entidades que mejoraron su desempeño es Defensa con 10 entidades, lo que equivale al 35,7%, seguido del sector Hacienda y Crédito Público con 4 entidades, lo que equivale al 14,2% y finalmente, el sector Interior con 3 entidades, equivalente al 10,7%. Lo anterior demuestra el trabajo y compromiso por parte de las entidades en la implementación de la política de integridad pública.

Figura 11.- Comportamiento de entidades acompañadas en la política de integridad pública por DPTSC durante 2020



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Frente al comportamiento de las entidades acompañadas por parte del Grupo de Asesoría y Gestión de la DPTSC en la vigencia 2020, se observa que el 77,78% de las entidades mejoraron su desempeño frente a 22,22% que desmejoraron su desempeño. Lo cual permite establecer que a través del acompañamiento permanente y oportuno en el marco de la asistencia técnica en el diligenciamiento del autodiagnóstico, formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de interés, como también en el diligenciamiento de la información de la Ley 2013 de 2019 es posible promover y generar

acciones concretas que permitan el aumento del desempeño institucional en la política de integridad pública de una vigencia a la otra.

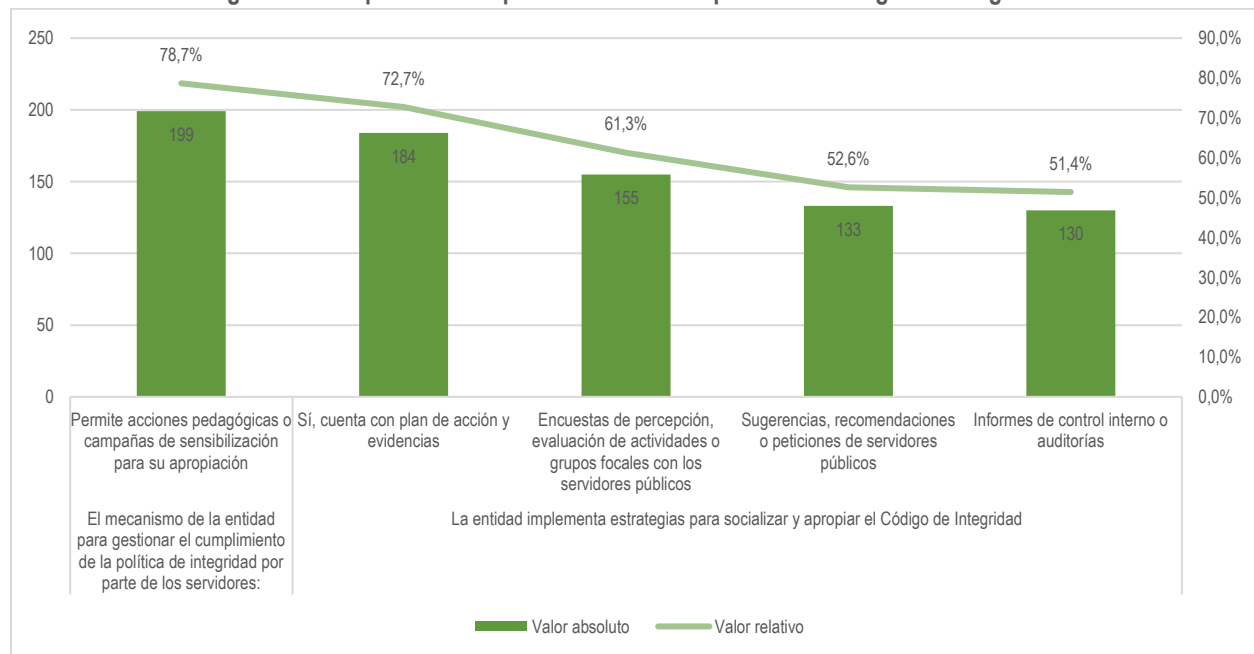
Tabla 20.- Entidades que mejoraron y desmejoraron su desempeño en el índice de política

Comportamiento General	No. Entidades	Valor relativo
Mejoraron	28	77,78%
Desmejoraron	8	22,22%
Total	36	100,00%

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

Anexo No. 3.- Avance en la adopción el Código de Integridad (Ley 2016 de 2020)

Figura 12.- Reporte de respuestas sobre adopción del código de integridad



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2021)

La anterior información permite determinar una evolución frente a la adopción del Código de Integridad por parte de las entidades del orden nacional; lo cual ha sido posible a partir de la implementación de acciones que buscan apropiar y hacer seguimiento a la adopción del código de integridad por parte de los servidores públicos.

En este sentido, se evidencia que 199 entidades (78,7%) fomentaron el desarrollo de acciones pedagógicas y/o de campañas de sensibilización como mecanismos para gestionar y garantizar el cumplimiento de la política de integridad por parte de los servidores; de estas, 184 (72,7%) cuentan con plan de acción y

evidencias sobre la implementación de estrategias para socializar y apropiar el Código de Integridad. Las estrategias empleadas con mayor frecuencia por parte de las entidades son, en su orden:

- Encuestas de percepción, evaluación de actividades o grupos focales con los servidores públicos con un 61,3%
- Sugerencias, recomendaciones o peticiones de servidores públicos con un 52,6%
- Informes de control interno o auditorías con un 51,4%.

Por tanto, es posible determinar el compromiso por parte de las entidades para promover y fortalecer la ética de lo público y los cambios culturales en el servicio público colombiano. Una lectura más detallada del compromiso por parte de las entidades puede obedecer entre otras, a estrategias asociadas a:

- Incluir en el Plan Institucional de Capacitación el curso virtual: integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Aprovechar pausas activas, espacios comunes, canales de comunicación interna.
- Articular la planeación institucional con la promoción de valores.
- Celebración del Día Nacional del Servidor Público
- Generación de espacios de rendición de cuentas



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Informe para el cierre de brechas de la política de Integridad Pública

VERSIÓN 1

Dirección de participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Septiembre de 2021

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia