

**Informe por política
de Gestión y
Desempeño**

**Política de
Integridad**



BOGOTÁ, 2024

Contenido

<u>PRESENTACIÓN.....</u>	<u>3</u>
<u>ALCANCE DE LA MEDICIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD</u>	<u>3</u>
<u>RESULTADOS COMPARATIVOS DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO</u>	<u>4</u>
<u>RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD</u>	<u>6</u>
<u>SUBÍNDICES DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....</u>	<u>11</u>
<u>RECOMENDACIONES.....</u>	<u>12</u>
<u>CONCLUSIONES</u>	<u>15</u>

Presentación

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establece que el seguimiento y evaluación de sus políticas se realiza a través del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG). Este instrumento permite medir el desempeño institucional mediante el Índice de Desempeño Institucional (IDI) y otros índices asociados a sus políticas y dimensiones. Desde la actualización del MIPG en 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha liderado mediciones anuales del desempeño, realizando ajustes en el FURAG para incorporar nuevas políticas como "Compras y contratación pública" y "Gestión de la información estadística", lo que generó una nueva línea base en 2022 que impide comparaciones directas con años anteriores.

Para la vigencia 2023, el DAFP estableció los lineamientos mediante la Circular Externa 100-006 de 2024, y el registro de información en el FURAG se realizó entre abril y mayo. Los resultados del IDI fueron publicados en julio, proporcionando datos clave sobre el avance en la implementación de las políticas del MIPG.

Este informe corresponde específicamente a la **Política de Gestión y Desempeño de Integridad**, analizando los resultados de 2023 frente a los de 2022. En este documento se busca identificar fortalezas, necesidades de mejora y oportunidades para definir acciones que contribuyan al fortalecimiento institucional, tanto en la entidad líder distrital como en las demás entidades distritales.

Alcance de la medición de la Política de Integridad

Para determinar la aplicabilidad de cada política de gestión y desempeño es necesario realizar el análisis de los términos y condiciones específicos, de

conformidad con las normas que las regulan¹, por lo que se parte de lo establecido en el Manual Operativo del MIPG para la primera dimensión “Talento Humano”.

Ahora bien, atendiendo la aplicabilidad del MIPG y el Sistema de Control Interno, se cuenta con resultados de la Medición del Desempeño de la Política de Gestión Documental para 56 entidades distritales, las cuales aplicaron el formulario de Control Interno, por lo que, para efectos su análisis se realizará separado de las cuales se abordarán en el presente documento.

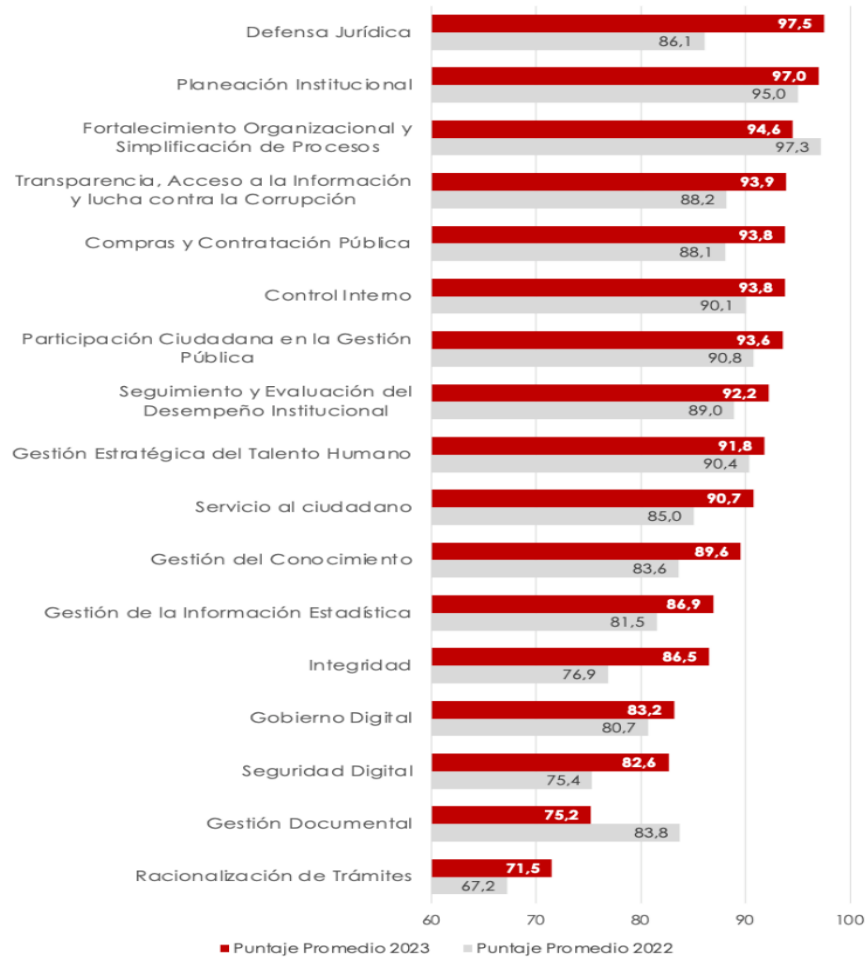
Resultados Comparativos de las Políticas de Gestión y Desempeño

De conformidad con los resultados de la Medición del Desempeño Institucional, el promedio distrital de los índices asociados a las políticas de gestión y desempeño se ve representado en la gráfica 1. En esta gráfica se evidencia que se han medido 17 políticas de Gestión y desempeño y de estas, el 76,4% presentan resultados superiores al promedio del IDI nacional, lo que puede deducir que estas políticas representan elementos de referencia para las entidades públicas del orden nacional y territorial.

Por otra parte, se evidencia que las políticas de racionalización de trámites, gestión documental y gobierno digital requieren del diseño de acciones que aporten a su fortalecimiento, siendo la política de Gestión documental un punto de atención por la disminución de su puntaje en 10,9 puntos con respecto al año anterior.

¹ Idem. Artículo 2.2.22.3.4. “Ámbito de Aplicación”.

Gráfica 1. IDI promedio distrital para las políticas de Gestión y desempeño evaluadas.
Puntaje de Políticas de Gestión y Desempeño Promedio Para el Distrito Capital



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

En relación con la Política de Integridad presenta un incremento de 9.6 puntos en relación con la vigencia anterior, lo que denota el compromiso de las entidades en realizar actividades encaminadas a promover una cultura de integridad en todos los servidores públicos. En consecuencia, las acciones planteadas desde las diferentes entidades han sido efectivas y deben seguirse fortaleciendo.

Resultados y análisis de la Política de Integridad

La política Integridad, mide la capacidad de las entidades públicas de implementar la estrategia de cambio cultural que incluya la adopción del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas, la gestión de riesgos y el control interno.

Esta se encuentra bajo el liderazgo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en cabeza de la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional y con la participación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, que administra el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) como instrumento integral de almacenamiento de información de los servidores, colaboradores y entidades del Distrito Capital.

A continuación, en la gráfica 2, se presentan los resultados, agrupados y organizados por promedio de avance en la implementación de las políticas, buscan hacer visible aquellas políticas que requieren un mayor esfuerzo para su fortalecimiento, y los sectores a los que debe direccionarse prioritariamente este esfuerzo.

En el sector de Gestión Jurídica, la Política de Integridad alcanza una calificación de 99,2 puntos, consolidándose como el sector con mayor apropiación y los resultados más destacados a nivel distrital. Por su parte, los demás sectores, a excepción de educación, registran puntajes que oscilan entre 83,2 y 93,0 puntos, evidenciando un margen para fortalecer las acciones y optimizar los resultados. El sector educación, con una puntuación de 61,7 puntos, presenta el desempeño más bajo, lo que resalta la necesidad de implementar un acompañamiento integral y articular estrategias para mejorar significativamente los indicadores en la vigencia 2024.

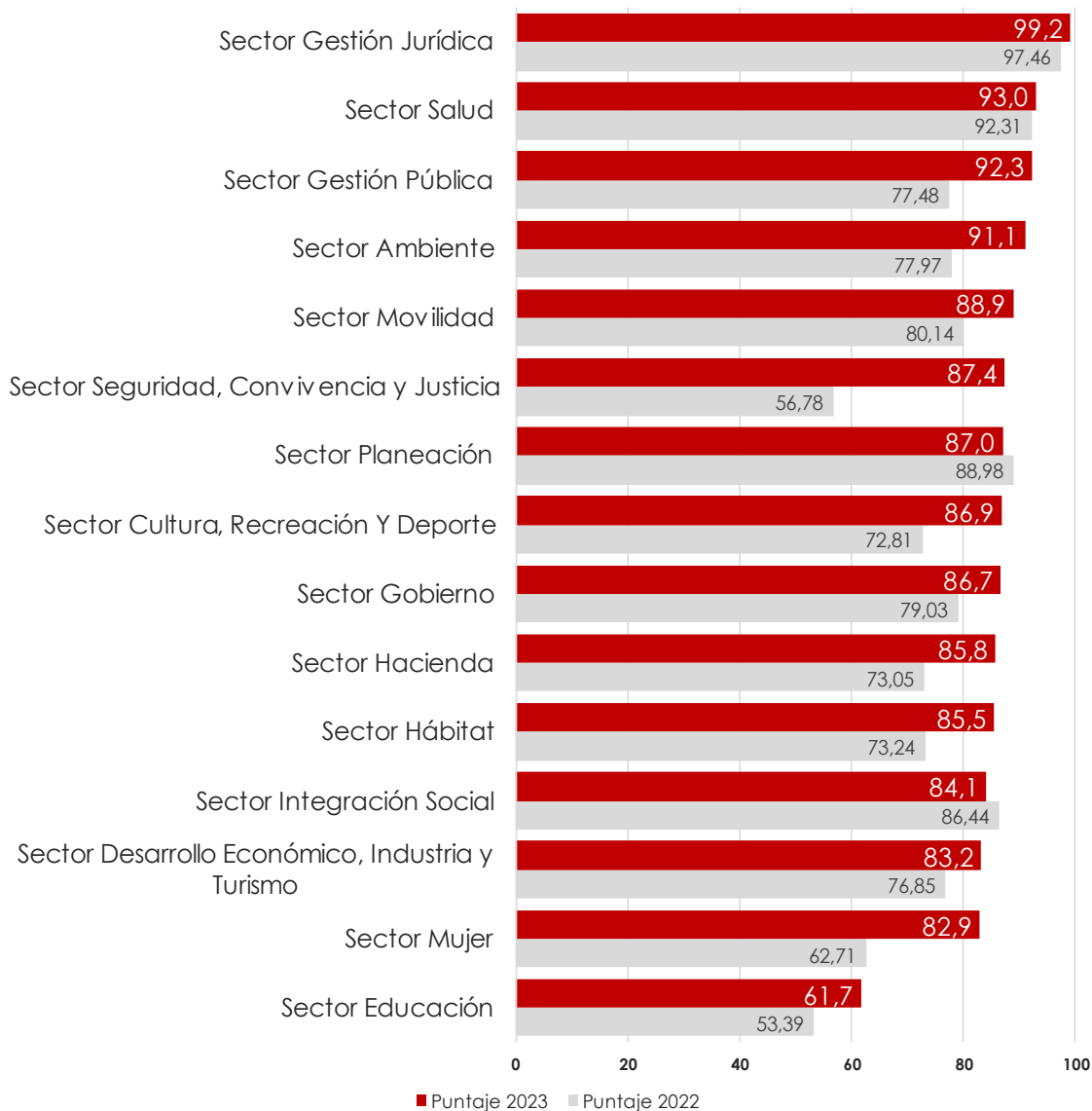
Gráfica No. 2. Mapa de Calor por Sectores

	Índice de Desempeño Institucional	Defensa Jurídica	Planeación Institucional	Compras y Contratación Pública	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	Transparencia, Acceso a la Información; Lucha contra la Corrupción	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Control Interno	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano	Servicio al ciudadano	Gestión del Conocimiento	Gestión de la Información Estadística	Integridad	Gobierno Digital	Seguridad Digital	Gestión Documental	Racionalización de Trámites
Sector Gestión Jurídica	97,3	100,0	99,4	100,0	97,7	98,6	100,0	99,4	98,8	98,8	100,0	100,0	96,9	99,2	94,4	82,8	91,2	88,9
Sector Salud	93,5	98,5	99,6	100,0	97,5	96,0	97,4	97,2	96,0	94,8	95,2	98,4	93,3	93,0	85,7	89,5	79,5	77,9
Sector Ambiente	92,6	97,0	98,6	97,2	96,9	96,0	97,1	96,9	94,1	96,3	95,9	87,4	89,1	91,1	83,8	82,1	81,0	85,8
Sector Planeación	92,6	97,6	100,0	100,0	99,2	95,2	97,3	93,8	97,4	91,9	89,5	97,1	98,2	87,0	87,1	82,3	83,8	62,0
Sector Gestión Pública	92,1	98,8	98,6	87,1	95,7	96,2	90,8	96,2	93,9	93,9	92,8	95,2	90,7	92,3	85,3	88,4	86,1	74,2
Sector Movilidad	92,0	99,0	98,6	86,0	96,8	95,1	94,7	95,1	94,2	93,7	90,6	94,1	97,6	88,9	87,4	86,2	81,3	71,1
Sector Mujer	93,2	100,0	97,3	100,0	91,4	88,9	98,5	94,0	92,8	90,3	98,2	97,1	98,5	82,9	91,9	89,3	77,8	50,0
Sector Cultura, Recreación Y Deporte	89,5	98,3	97,6	90,2	95,4	93,2	94,9	93,2	91,0	90,4	93,9	87,8	76,8	86,9	81,2	87,3	81,1	71,1
Sector Integración Social	87,7	95,5	97,0	98,6	92,2	93,5	92,1	92,4	94,3	94,4	88,7	92,6	84,7	84,1	80,2	88,7	66,5	69,9
Sector Hacienda	88,9	94,6	96,0	92,9	93,5	94,2	93,1	93,4	94,5	87,5	88,8	86,5	84,2	85,8	82,8	88,1	74,2	72,4
Sector Hábitat	88,4	97,7	96,5	94,4	93,0	94,3	94,9	92,7	92,1	87,5	91,4	90,8	91,8	85,5	79,7	76,0	65,7	70,8
Sector Seguridad, Convivencia y Justicia	89,4	96,6	97,1	94,3	94,3	94,3	94,6	94,4	89,2	95,7	93,2	88,8	74,5	87,4	80,6	75,3	81,8	54,6
Sector Gobierno	87,3	93,5	94,9	99,0	93,9	92,2	90,5	93,4	87,6	94,0	84,2	87,3	79,0	86,7	79,6	65,5	73,7	76,0
Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo	85,8	99,2	96,3	96,2	92,7	93,1	91,0	91,2	88,3	92,8	86,5	83,1	78,5	83,2	80,8	74,4	66,5	60,2
Sector Educación	78,7	95,5	86,7	87,5	85,2	88,3	80,2	83,9	84,8	83,1	74,6	72,3	77,4	61,7	81,4	79,0	50,0	62,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Ahora, la desagregación del Índice de esta política, asociado a los sectores administrativos presenta los resultados que se muestran en la Gráfica 3.

Gráfica No. 3 Puntaje agregado por sector para la política.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

El 27%² de los puntajes promedio de los sectores se encuentran por encima del IDI promedio distrital (89,6) como medida de referencia. El 40%³ de los sectores obtuvieron puntajes inferiores a los 86,5 puntos del IDI promedio distrital de la política de integridad. Sin embargo, respecto al puntaje de la vigencia 2022 de 76,9 puntos, se observa que aumentó la medición en 9,6 puntos, es decir un 12% aproximadamente.

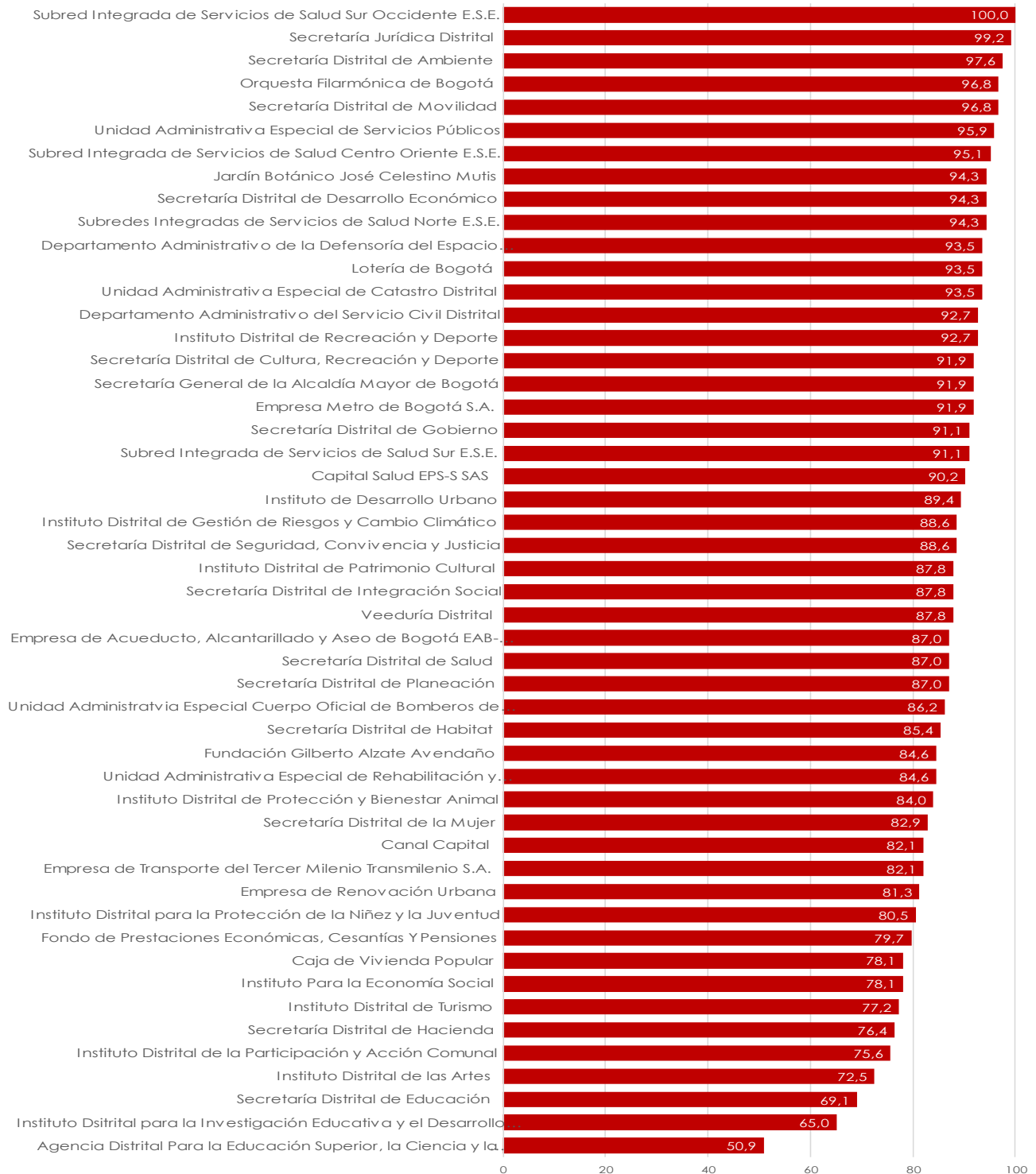
El 57% de las entidades distritales obtuvieron un puntaje superior a 86,5 puntos, que es el IDI Distrital para esta política, lo que indica que las intervenciones realizadas han fortalecido las prácticas de integridad en el servicio público como acción permanente para la defensa del interés general y como medida preventiva contra la corrupción.

Lo dicho, puede evidenciarse en la Gráfica 4, que presenta el puntaje por Entidad del orden distrital:

² 4 de 15 sectores

³ 6 de 15 sectores distritales

Grafica No. 4. Puntaje por entidad / Política de Integridad



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Subíndices de la Política de Integridad

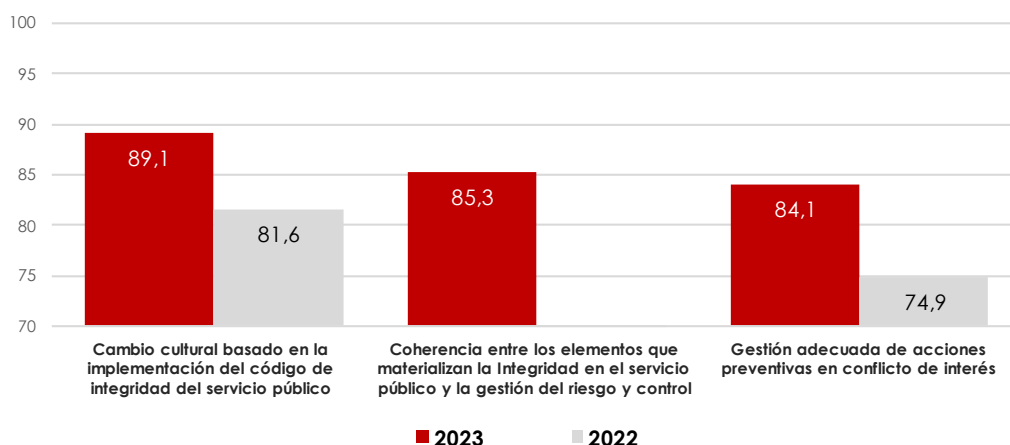
Esta política se compone de subíndices que desglosan los elementos estructurales que la conforman, los cuales se visualizan en el Gráfico 5.

Por una parte, el subíndice “Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público”, aumentó 7.5 puntos en la vigencia 2023 respecto la vigencia 2022, y es superior aproximadamente en el 3% respecto al índice de la política de integridad distrital (86,5), lo que puede implicar mayor capacidad de las entidades para implementar estrategias que promueven la socialización y la apropiación de los valores del servicio público.

Por otra, el subíndice “Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control”, es un nuevo elemento que mide la capacidad de cada entidad para monitorear los resultados frente a la gestión de conflictos de interés, declaración de bienes y rentas, información proporcionada en relación con la integridad y posibles faltas al código de integridad, con el fin de valorar en forma preventiva los riesgos de gestión, de seguridad de la información, fiscales y/o de corrupción que permitan evitar o bien mitigar su materialización. Se mide la relación entre componentes específicos y los resultados de cada entidad, que evidencian 85.3 puntos, tan solo 1,15% inferior al índice de la política de integridad distrital (86,5).

Finalmente, el subíndice “Gestión adecuada de acciones preventivas en conflictos de intereses”, aumentó 9,2 puntos en la vigencia 2023 respecto la vigencia 2022, y tan solo el 2.77% inferior respecto al índice de la política de integridad distrital (86,5). Esta medición está relacionada con el cumplimiento en las fechas establecidas de las declaraciones de bienes y rentas, así como el conflicto de intereses para el análisis de la información y detectar oportunamente posibles riesgos para la entidad.

Gráfico No. 5. Puntaje por subíndice de la política de Integridad - MDI 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Hasta este punto, se han presentado los resultados más relevantes de la Política de Integridad, destacando los principales hallazgos y ofreciendo un análisis preliminar sobre el comportamiento de los sectores y las entidades distritales.

Recomendaciones

Considerando que cada entidad desde su misionalidad y estructura administrativa tiene condiciones particulares, se recomienda que cada entidad, evalúe las respuestas en las que obtuvieron puntaje negativo para identificar las fortalezas y aspectos a corregir o mejorar, lo cual es la gestión de cada entidad y en la satisfacción de la ciudadanía.

Adicional a lo anterior, se presentan algunas acciones encaminadas a fortalecer las cultura de integridad en los servidores del Distrito.

Evaluación y Análisis de Información

- Analizar la información recibida a través de la encuesta de clima laboral para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.

- Utilizar informes o estudios externos (DANE, OCDE, Naciones Unidas) para evaluar el estado de la política de integridad.
- Analizar la información recibida a través de denuncias internas presentadas por servidores o contratistas.

Estas recomendaciones pueden combinarse en un enfoque integral de evaluación que utilice tanto fuentes internas como externas para obtener una visión completa del estado de la política de integridad.

Gestión de Conflictos de Interés

- Evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, incluyendo análisis de declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.
- Implementar mecanismos preventivos frente a potenciales conflictos de intereses.
- Crear, actualizar y difundir canales internos y externos para la declaración de conflictos de intereses.

Estas acciones pueden integrarse en un protocolo robusto para la gestión de conflictos de interés, asegurando que todos los aspectos, desde la prevención hasta la declaración y gestión, estén cubiertos.

Capacitación y Buenas Prácticas

- Desarrollar actividades propuestas en materia de integridad en la caja de herramientas dispuesta por Función Pública.
- Incorporar buenas prácticas y lecciones aprendidas del sector público y privado en temas de integridad.
- Capacitar a los servidores públicos y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de interés.

Estas recomendaciones pueden formar parte de un programa de capacitación continuo que no solo eduque sobre la integridad, sino que también incorpore y difunda buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Seguimiento y Control

- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas al área de gestión humana y a la Alta Dirección.
- Verificar el registro de información en el aplicativo por la integridad pública en cuanto al registro periódico de la información por parte de los servidores públicos y contratistas.
- Generar alertas o recomendaciones preventivas en relación con incumplimientos o retrasos en la gestión de información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

Estas acciones pueden consolidarse en un sistema de seguimiento y control que asegure la implementación efectiva de la política de integridad y la gestión adecuada de la información.

Documentación y Mejora Continua

- Identificar y documentar lecciones aprendidas internas y externas que lleven a mejorar los procesos, procedimientos y actividades de gestión en materia de integridad.
- Implementar acciones de mejora institucional como resultado de la documentación y sistematización de lecciones aprendidas.
- Difundir los resultados de la documentación y sistematización de las buenas prácticas en materia de integridad con sus grupos de valor y usuarios interesados.

Estas recomendaciones pueden integrarse en un ciclo de mejora continua que documente, implemente y difunda las lecciones aprendidas y buenas prácticas.

Conclusiones

La Política de Integridad ha mostrado un incremento significativo en su puntaje promedio distrital, reflejando el compromiso de las entidades en promover una cultura de integridad. Este avance es un indicativo positivo de que las estrategias implementadas están teniendo un impacto tangible en la gestión pública. Sin embargo, es crucial continuar fortaleciendo las áreas de oportunidad identificadas para asegurar una mejora continua y sostenida. La colaboración entre los líderes de las políticas de Gestión Integral del Talento Humano e Integridad es esencial para desarrollar estrategias conjuntas que mejoren los indicadores de la dimensión del talento humano, integrando la integridad como un valor intrínseco en el actuar diario de los servidores públicos.

La integración de herramientas tecnológicas avanzadas para el seguimiento y análisis de datos relacionados con la integridad es una recomendación clave. Estas tecnologías pueden mejorar la precisión y eficiencia en la evaluación de la política, permitiendo una gestión más proactiva y preventiva de los riesgos asociados. Además, fomentar la participación activa de la ciudadanía en la evaluación y mejora de la política de integridad es fundamental. La retroalimentación de los ciudadanos puede proporcionar una perspectiva valiosa y ayudar a identificar áreas que requieren atención adicional, fortaleciendo así la confianza pública en las instituciones.

Finalmente, la promoción de la colaboración interinstitucional es vital para compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas. Esta colaboración no solo enriquecerá la implementación de la política de integridad, sino que también fomentará un entorno de aprendizaje continuo y mejora institucional. En un escenario de aplicación, estas recomendaciones pueden transformar la cultura organizacional, promoviendo una gestión pública más transparente, eficiente y orientada al servicio del ciudadano. La implementación efectiva de estas estrategias contribuirá significativamente a la prevención de la corrupción y al fortalecimiento de la confianza en las instituciones públicas.