

Informe: Política de Integridad

**Distrito Capital
Vigencia 2025**

Secretaría General de la
Alcaldía Mayor de Bogotá



Política: Integridad

Líder de política: Secretaría General – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

Equipo técnico: Sandra Carolina Ferro Lombana - David Ricardo Fisco Lombo –
Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional

Correo institucional para envío y consultas: mipgdistrito@alcaldiabogota.gov.co

Fecha: Agosto, 2026



SECRETARÍA
GENERAL



Introducción

El presente informe aborda los resultados de la política de gestión y desempeño de Integridad, con base en la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) 2025 realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Su propósito es consolidar los principales hallazgos, recomendaciones y acciones orientadas a fortalecer la implementación de la política en las entidades del Distrito Capital, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con el compromiso de establecer mecanismos y herramientas para la mejora continua de la gestión pública.

Este informe se sustenta en los lineamientos normativos que orientan la gestión pública en Colombia y busca aportar evidencia para la toma de decisiones estratégicas en las entidades distritales. La medición del IDI 2025, no solo permite identificar avances y desafíos en la implementación de la política de Integridad, sino que también constituye una herramienta clave para fortalecer la transparencia, la eficiencia administrativa y la confianza ciudadana. De esta manera, los hallazgos y recomendaciones aquí presentados se articulan con los objetivos del MIPG y con el compromiso institucional de consolidar una gestión pública orientada a resultados y a la mejora continua.

Alcance

El análisis que se presenta a continuación se realiza a partir del resultado obtenido para las políticas de gestión y desempeño, el cual se calculó con base en las respuestas registradas por las entidades públicas distritales en el Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión – FURAG para la vigencia 2025, que de acuerdo con el Decreto 1499 del 2017 establece como sujetos obligados a los siguiente:

Entidades a las que les aplica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de manera integral	Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden nacional y territorial; en el caso de las entidades descentralizadas con capital público y privado, el Modelo solo aplica en aquellas en que el Estado posee el 90% o más de capital social.
Entidades a las que les aplican algunas políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	De acuerdo con lo previsto en el marco normativo que rige para cada una de las políticas
Entidades a las que les aplica el Modelo Estándar de Control Interno	Organismos y entidades de las Ramas del Poder Público en sus diferentes órdenes y niveles, así como en la organización electoral, en los organismos de control, en los establecimientos públicos, en las empresas industriales y comerciales del Estado, en las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, en el Banco de la República y en los fondos de origen presupuestal.
Entidades creadas con posterioridad al Decreto 1499 de 2017	Las entidades que se creen con posterioridad a la expedición del presente Decreto deberán implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; el plazo para su primera medición a través del FURAG se efectuará dentro de las dos vigencias siguientes a la puesta en marcha de la entidad.

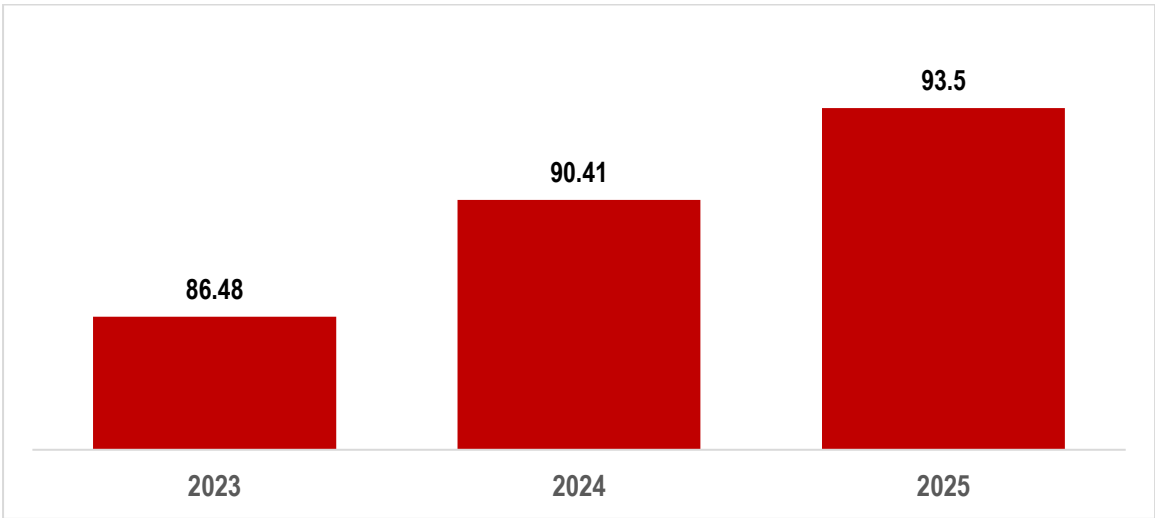
Se precisa que las preguntas e índices analizados dependen del ámbito de aplicación determinado por los líderes de política de gestión y desempeño del orden nacional, para

el caso de la política de integridad el liderazgo nacional es adelantado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

1. Desempeño de la política de integridad en el IDI 2025

En la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) 2025, la Política de Integridad alcanzó un promedio de (93,5%), lo que representa un incremento a nivel general del 3,9% frente a la vigencia anterior. De forma histórica durante las últimas tres mediciones la política ha demostrado un incremento sostenido, alcanzando un incremento de 3.09 puntos con relación a 2024 y de 7.02 puntos con relación a 2023, esto evidencia el esfuerzo de las entidades públicas en fortalecer las acciones para la apropiación del código de integridad y la gestión adecuada de conflictos de interés.

Gráfica 2. Histórico política de integridad 2023 – 2025



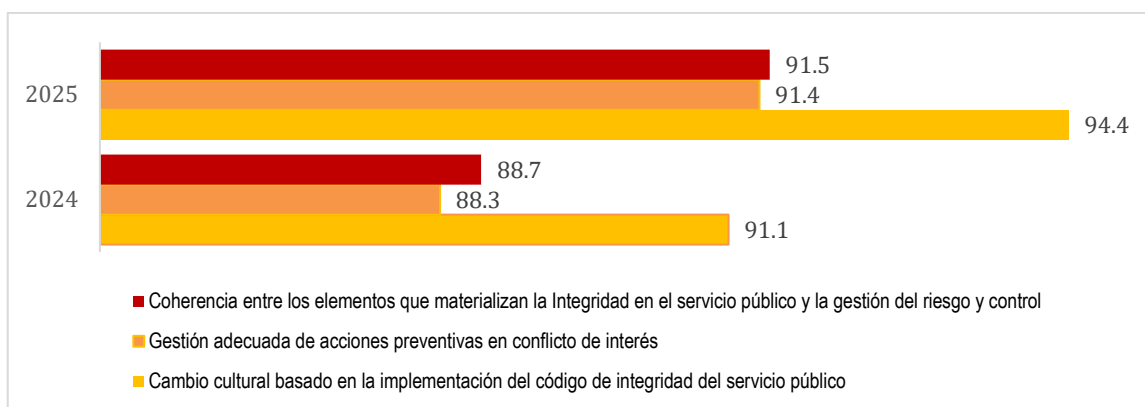
Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

Aunque el comportamiento general de la política evidencia un incremento significativo, también es necesario revisar los puntajes obtenidos por los 15 sectores administrativos, que conforman la estructura orgánica del Distrito permitiendo analizar la gestión de integridad bajo una óptica complementaria.

2. Análisis subíndices que componen la política de integridad

La política de integridad actualmente está conformada por 3 subíndices los cuales agrupan los esfuerzos institucionales en fortalecer una cultura de integridad en tres frentes: (i) Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público (ii) Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés (iii) Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control. Vale la pena destacar que el tercer subíndice que la compone inició su medición en la vigencia 2023, siendo esta su tercera medición.

Gráfica 4. Comparativo subíndices política de integridad 2024-2025.

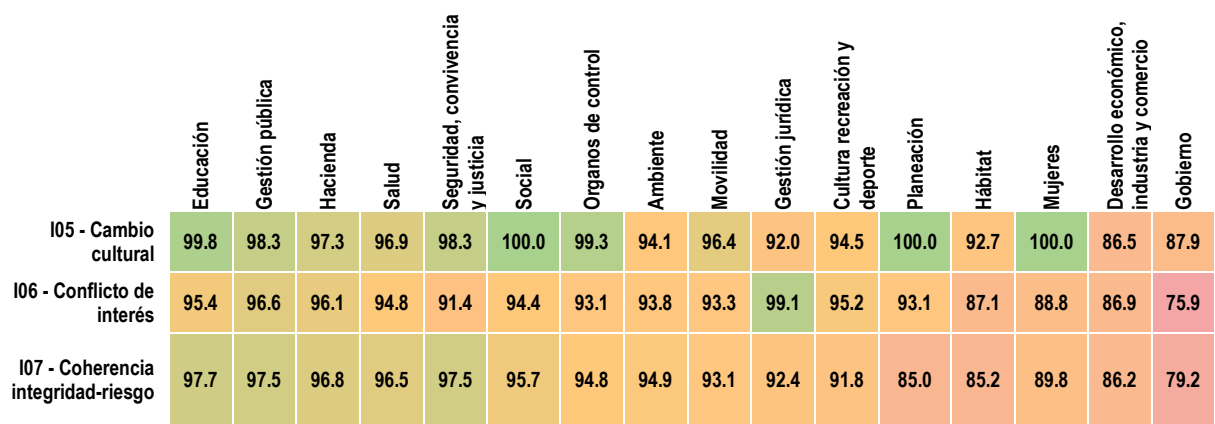


Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

Con los resultados obtenidos se identifica que el subíndice mas avanzado que las entidades del Distrito han alcanzado corresponde “Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad” con 94,4 puntos, el cual mide la capacidad de las instituciones de establecer acciones para el fomento y apropiación del código de integridad como principal herramienta para el cambio cultural con base en los valores del servicio público, así mismo este fue el subíndice con mayor incremento, alcanzando una variación de 3,3 puntos comparando la vigencia 2024 con la medición 2025.

Finalmente se deben continuar fortaleciendo las acciones orientadas a fortalecer la “Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés”. Que, aunque tiene un incremento de positivo de 3,1 puntos continúa siendo el subíndice mas bajo para toda la política.

Gráfica 5. Mapa de calor subíndices política de integridad.



Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

De acuerdo con los datos presentados en la gráfica anterior se pueden identificar sectores administrativos que han logrado los resultados más bajos y altos para cada subíndice de la política:

Tabla 1: Sectores con mayores y menores puntajes obtenidos por subíndice de la política de integridad

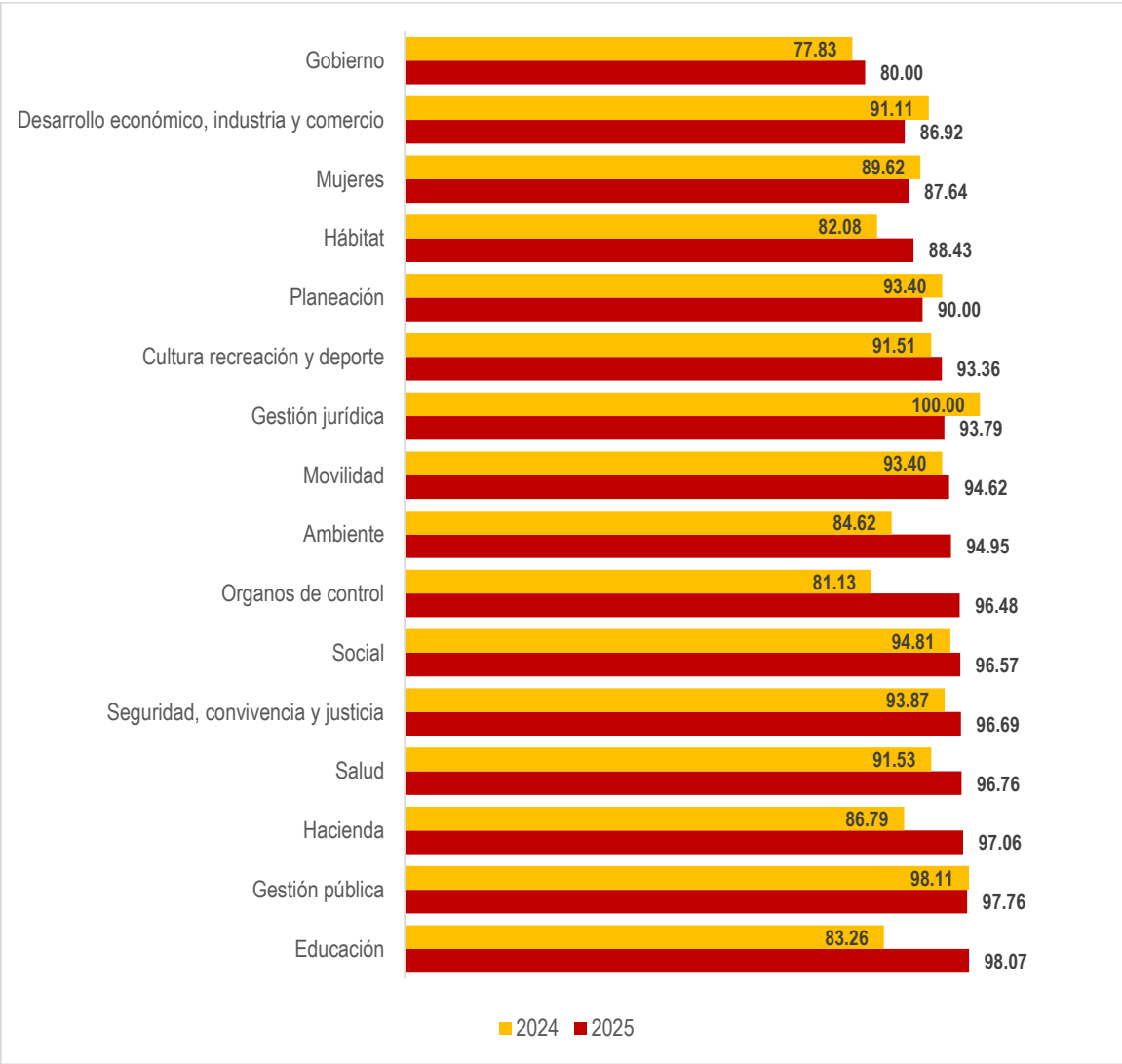
Subíndice	Mayores puntajes		Menores puntajes	
	Sector	Puntaje	Sector	Puntaje
(i) Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	Social	100	Desarrollo Económico, Industria y Comercio	86,5
	Planeación	100	Gobierno	87,9
	Mujeres	100	Gestión jurídica	92,0
(ii) Gestión adecuada de conflictos de interés	Gestión jurídica	99,1	Gobierno	75,9
	Gestión Pública	96,6	Desarrollo Económico, Industria y Comercio	86,9
	Hacienda	96.1	Hábitat	87,1
(iii) Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control.	Educación	97,5	Gobierno	79,2
	Gestión Pública	97,5	Planeación	85,0
	Seguridad, convivencia y justicia	97,5	Hábitat	85,2

Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

3. Análisis general de los sectores y entidades para la política de integridad

Los resultados obtenidos por los sectores administrativos del Distrito capital, se presentan a continuación:

Gráfica 6. Resultados de la política de integridad 2025 por sector administrativo

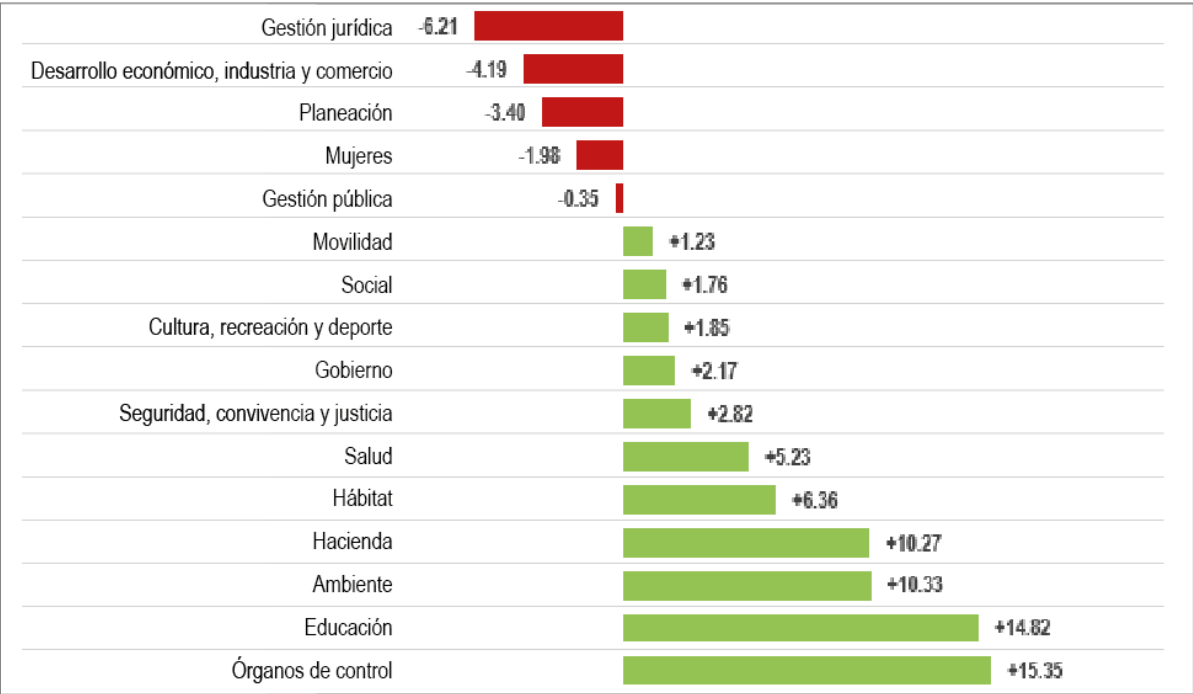


Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

Los sectores administrativos con mejor desempeño para la vigencia 2025 son Educación con 98,07, gestión pública con 97,76 y Hacienda con 97.06. Mientras que los sectores con menor puntaje corresponden a: Gobierno 80,00, Desarrollo económico, 86,92 y Mujeres 87,64.

De esta manera se puede identificar cuales han sido los sectores administrativos con mayores variaciones comparando el comportamiento 2024 y 2025

Gráfica 7. Variaciones en los puntajes obtenidos por los sectores administrativos

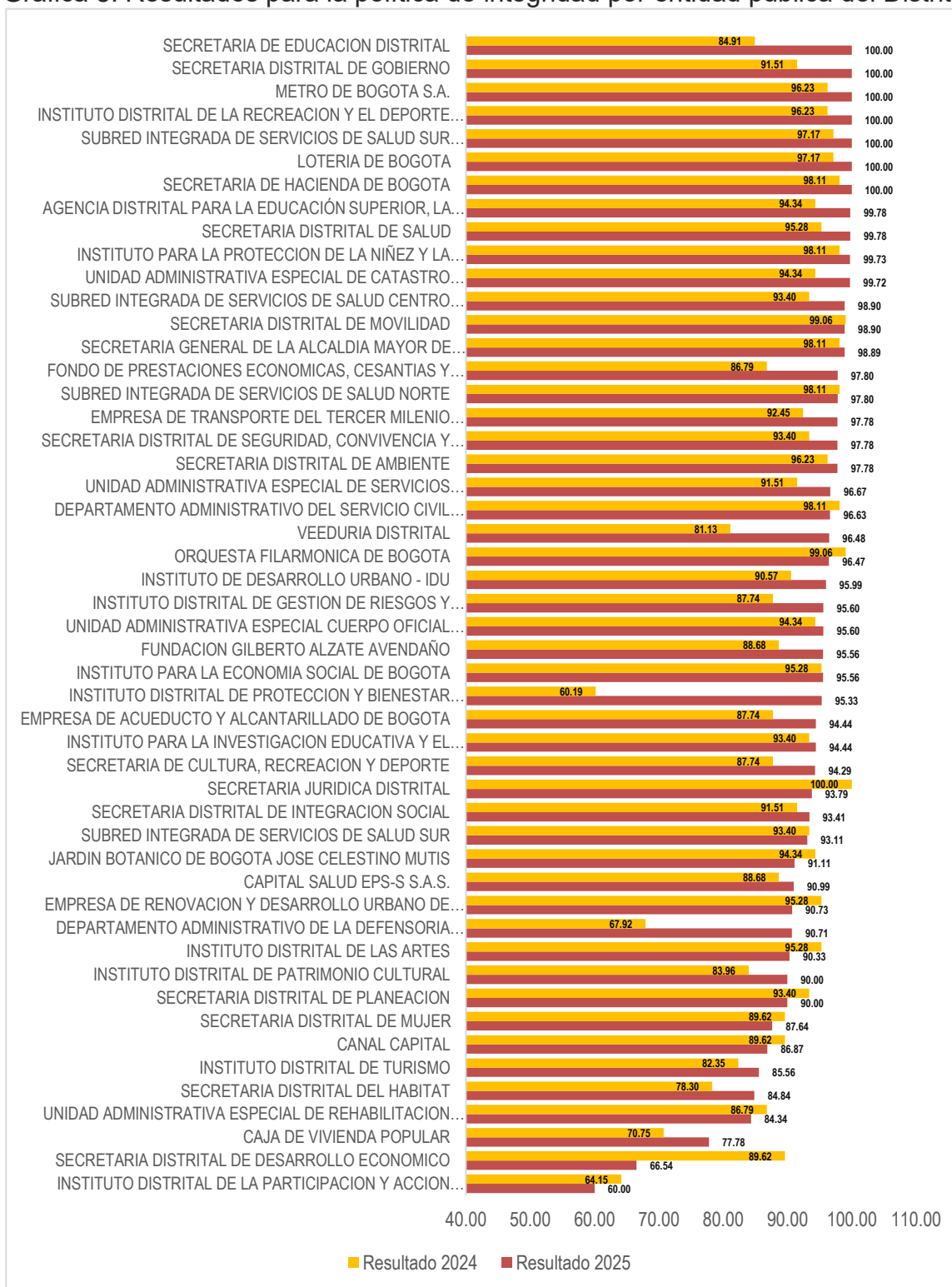


Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

Analizando las variaciones entre las últimas vigencias se destaca el incremento de los órganos de control, el sector Educación, Ambiente, y Hacienda, que alcanzaron un incremento de más de 10 puntos con relación a la medición 2024, mientras que el sector Gestión Jurídica fue el único con una reducción de más de 5 puntos.

Finalmente, se presentan los resultados de la política de integridad para cada entidad de las 53 entidades a quienes de acuerdo con el alcance del documento, se miden por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (mipg). Destacando que 7 entidades alcanzaron el máximo puntaje posible, lo que evidencia los esfuerzos permanentes y el nivel de madurez alcanzado en materia de gestión de integridad, posicionándolos como un referente relevante para ejercicios de intercambio de conocimiento y buenas prácticas.

Gráfica 8. Resultados para la política de integridad por entidad pública del Distrito



Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

A partir del análisis de esta información, se identificó el ranking por entidad correspondiente a la vigencia 2025. en cuyos resultados se evidencia que las entidades con mayor puntaje (100%) son: Subred Sur Occidente, la Secretaría de Gobierno, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Educación, Metro de Bogotá, Lotería de Bogotá y el Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD.

De igual manera, se destacan las entidades con los puntajes más bajos, en rango inferior al 70%; así: Caja de Vivienda Popular (77,8%), Universidad Francisco José de Caldas (69,8%), Secretaría de Desarrollo Económico (66,5%), Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación en Salud -IDCBIS (64,1%) y el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC (60%).

Por otra parte, al analizar las variaciones de los puntajes obtenidos por las entidades públicas, se agruparon las variaciones de la siguiente manera:

Tabla 2. Categorías de variación de acuerdo a puntajes comparativos 2024 – 2025

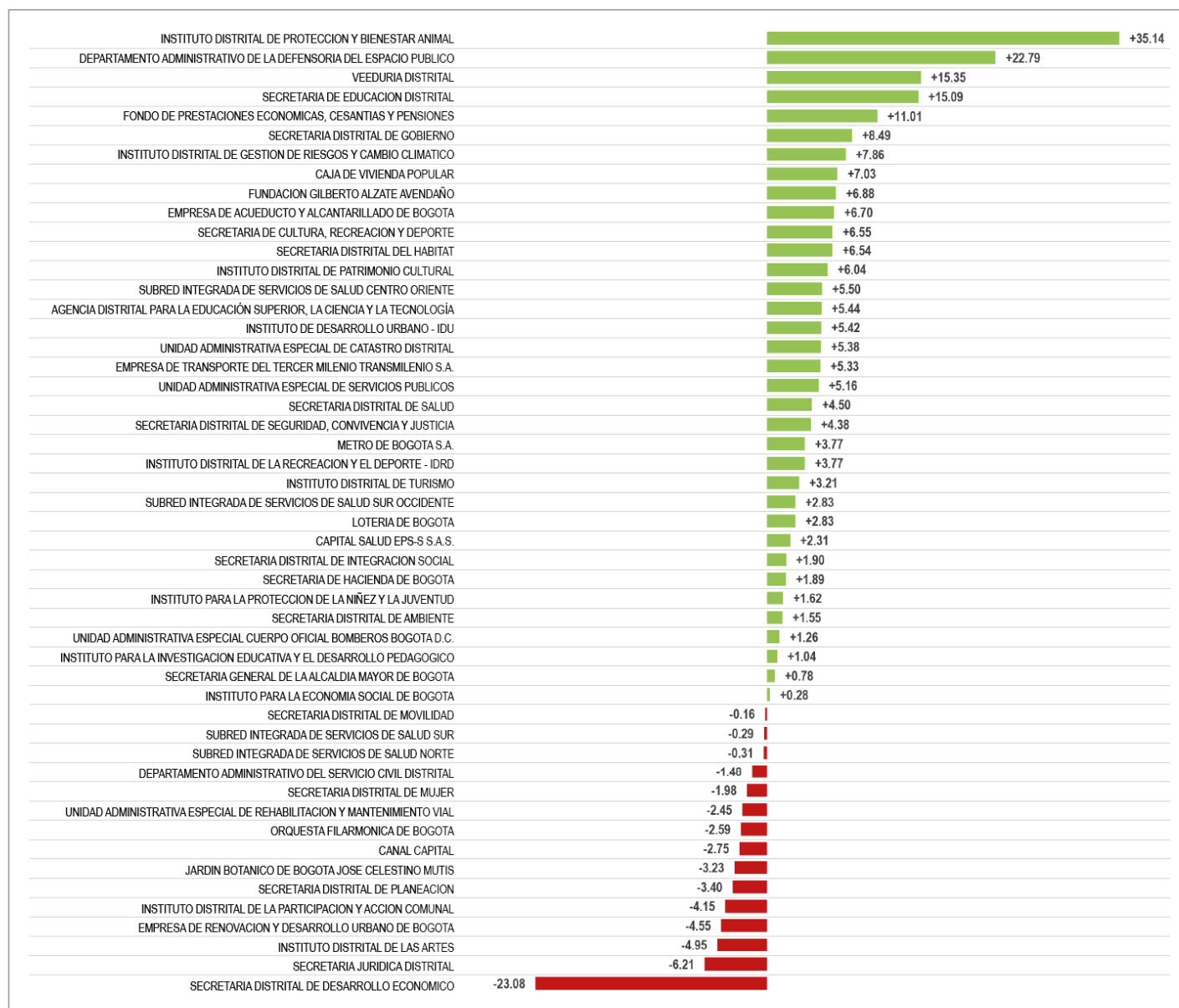
Categoría	Rango de variación
Incremento significativo	Entre 10 o más puntos
Incremento	Entre 0 a 10 puntos
Reducción	Entre 0 a -10 puntos
Reducción significativa	Entre -10 puntos o menos

Teniendo en cuenta las categorías anteriores, se destacan a cinco entidades que alcanzaron un incremento significativo, resaltando especialmente el incremento alcanzado por entidades como el Instituto de Protección y Bienestar Animal que fue la entidad con mayor incremento +35,14 puntos, seguido por el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público con +22,79 puntos.

En la categoría incremento se encuentran un total de 30 entidades quienes lograron mejoras en el puntaje obtenido, encabezando este grupo de entidades se encuentra la Secretaría Distrital de Gobierno la cual incremento un total de +8,49 puntos; alcanzando de esta manera el máximo puntaje posible.

La tercera categoría de reducción agrupa a un total de 14 entidades quienes obtuvieron una reducción en su puntaje, encontrando a la Secretaría Jurídica Distrital como la entidad que alcanzo una variación de -6,21 puntos, pasando de 100 puntos en 2024 a 93,8 en 2025, lo que evidencia uno de los principales retos de las entidades que alcanzan el máximo puntaje de la política, establecer estrategias para mantener las acciones de fortalecimiento de la integridad, la gestión adecuada de conflictos de interés.

Gráfica 9. Variaciones en los puntajes obtenidos por las entidades públicas



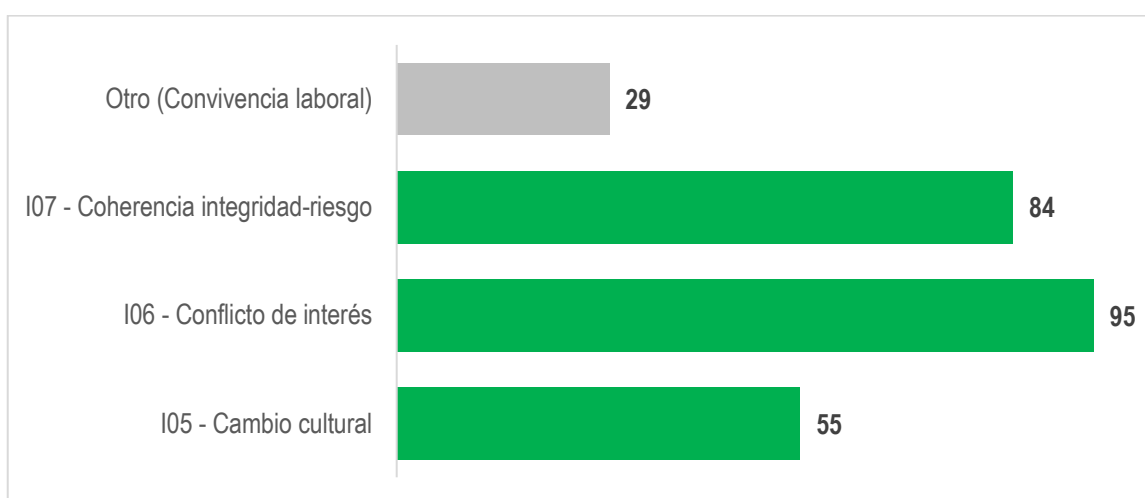
Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

Finalmente en la última categoría de Reducción Significativa se encuentra la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico la cual obtuvo una variación de -23,08 puntos pasando de 89,6 puntos en 2024 a 66,5 puntos en 2025.

4. Recomendaciones del DAFP para la política de integridad

El Departamento Administrativo de la Función Pública genera una serie de recomendaciones a las entidades de acuerdo con las respuestas registradas para cada una de las políticas, desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, se adelanta una revisión de cuales son las recomendaciones que son más recurrentes para las entidades de la capital, en total se analizaron 263 recomendaciones que se categorizaron de la siguiente manera:

Gráfica 10. Categorías de recomendaciones del DAFP para la política de integridad



Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

El análisis realizado por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional propone cuatro categorías de recomendaciones, tres de ellas asociadas a cada uno de los subíndices mencionados en apartados anteriores del documento, y una cuarta categoría asociadas a preguntas específicas sobre las acciones adelantadas por el comité de convivencia laboral.

Con el objetivo de presentar las recomendaciones más recurrentes generadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública a las entidades del distrito, a continuación se presentan las 5 recomendaciones más recurrentes para cada categoría asociada a cada subíndice de la política:

Tabla 3. Recomendaciones para el subíndice “Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público”

Recomendación	N° Entidades que la recibieron
Difundir los resultados de la documentación y sistematización de las buenas prácticas en materia de integridad con sus grupos de valor y usuarios interesados.	10
Idear, planear y desarrollar ejercicios de cambio cultural para la adopción de prácticas de integridad y mejorar la apropiación de los valores del Código de Integridad en el servicio público.	8
Desarrollar las actividades propuestas en materia de integridad utilizando la caja de herramientas dispuesta por Función Pública a los servidores públicos y contratistas.	6
Implementar acciones de mejora institucional como resultado de la documentación y sistematización de lecciones aprendidas en la mejora continua de la política de integridad pública.	6
Identificar y documentar las experiencias que generaron valor y sirven como referente de buenas prácticas para la mejora continua de la política de integridad pública.	4

Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

Tres de las cinco recomendaciones más recurrentes están asociadas a procesos de gestión del conocimiento entorno a la integridad pública, la documentación y sistematización de buenas prácticas, su uso para adelantar acciones de mejora continua. Estas dos recomendaciones evidencian la necesidad de continuar fortaleciendo las herramientas de documentación y los espacios de intercambio de conocimiento.

Finalmente se identifican dos recomendaciones adicionales que proponen uso de la caja de herramientas para la integridad pública del DAFP y la implementación de ejercicios de cambio cultural para la adopción de prácticas de integridad en el servicio público.

Con relación al subíndice de la gestión adecuada de acciones preventivas de conflicto de interés se identifican como recurrentes las siguientes recomendaciones:

Tabla 4. Recomendaciones para el subíndice “Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés”

Recomendación	N° Entidades que la recibieron
Utilizar los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses e impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el protocolo o procedimiento establecido.	23
Revisar las denuncias sobre hechos de corrupción asociados a conflictos de intereses recibidas a través del canal de PQRS y de los canales internos dispuestos por la entidad con el fin de redireccionarlas según el procedimiento adoptado.	9

Verificar el registro de información en el aplicativo por la integridad pública para el retiro de los servidores públicos y contratistas obligados por la Ley 2013 de 2019.	8
Gestionar de acuerdo con el procedimiento interno las recusaciones y posibles conflictos de interés informados por los servidores públicos o contratistas de la entidad.	6
Definir las instancias internas (área, grupo trabajo, comité institucional) para el seguimiento y trazabilidad de las situaciones manifestadas como conflictos de interés.	6
Llevar a cabo el seguimiento y control a la gestión de conflictos de intereses e impedimentos y recusaciones.	6

Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

Las recomendaciones sobre conflicto de interés se concentran principalmente en fortalecer la gestión de los conflictos de interés como un proceso preventivo y de mejora institucional. La recomendación más frecuente, dirigida a 23 entidades, consiste en utilizar los análisis de las declaraciones de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones para actualizar y fortalecer los protocolos internos, promoviendo una gestión basada en evidencia.

En segundo lugar, se destacan recomendaciones orientadas a mejorar la gestión de la información y el tratamiento de los casos reportados. 9 entidades fueron llamadas a revisar las denuncias relacionadas con conflictos de interés recibidas a través de los canales institucionales, mientras que ocho entidades debían fortalecer el registro de información en el Aplicativo por la Integridad Pública conforme a la Ley 2013 de 2019.

Varias recomendaciones, dirigidas a 6 entidades cada una, buscan consolidar los mecanismos de seguimiento institucional, mediante la definición de instancias responsables, la adecuada gestión de recusaciones y conflictos de interés, y el fortalecimiento de las actividades de seguimiento y control sobre estos procesos. Estos resultados muestran que el principal reto identificado por el DAFP se centra en fortalecer la trazabilidad, el análisis y el seguimiento de la gestión de conflictos de interés.

Finalmente, las recomendaciones asociadas al subíndice de “Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control.” Son:

Tabla 4. Recomendaciones para el subíndice “Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control”

Recomendación	N° Entidades que la recibieron
Utilizar otros informes o estudios (Encuesta de percepción del Desempeño Institucional del Departamento Nacional de Estadística - DANE, lineamientos internacionales - OCDE, ONU, entre otros) para evaluar el estado de la política de integridad pública.	22
Tener en cuenta el reporte del cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 (Aplicativo por la Integridad Pública) y el Decreto 830 del 2021 para evaluar el estado de la política de integridad pública.	9
Utilizar la información consolidada de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, para evaluar el estado de la política de integridad pública.	9
Difundir el procedimiento para las denuncias entre la ciudadanía y grupos de valor con el fin de identificar las posibles situaciones que afecten la integridad pública.	7
Hacer seguimiento y control al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 en el Aplicativo por la Integridad Pública.	7

Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

Estas recomendaciones se enfocan en la importancia de fortalecer los mecanismos de evaluación de la política de integridad mediante el uso de diversas fuentes de información. La recomendación más recurrente, dirigida a 22 entidades, consiste en incorporar informes y estudios externos, como la Encuesta de Percepción del Desempeño Institucional del DANE y referentes internacionales (OCDE, ONU, entre otros), para complementar la evaluación del estado de la política.

En segundo lugar, 9 entidades recibieron recomendaciones para utilizar el reporte de cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 en el Aplicativo por la Integridad Pública y la información consolidada de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias como insumos para evaluar la política de integridad. Estas acciones buscan fortalecer la toma de decisiones con base en evidencia institucional.

Finalmente, 7 entidades fueron llamadas a fortalecer la difusión del procedimiento de denuncias entre la ciudadanía y los grupos de valor, así como a realizar seguimiento al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 mediante el Aplicativo por la Integridad Pública. En conjunto, estas recomendaciones resaltan la necesidad de consolidar sistemas de seguimiento y evaluación que integren información interna y externa para orientar el mejoramiento continuo de la política de integridad.

De forma complementaria, dentro de las recomendaciones de la política de integridad se identifican recomendaciones que buscan fortalecer el funcionamiento de los comités institucionales de convivencia con las siguientes recomendaciones.

Tabla 5. Recomendaciones para fortalecer el funcionamiento del comité de convivencia.

Recomendación	N° Entidades que la recibieron
Como parte de las funciones del comité de convivencia laboral, hacer seguimiento a los compromisos adquiridos en los planes de mejora suscritos en cada caso particular.	8
Como parte de las funciones del comité de convivencia laboral, se debe adelantar los procesos correspondientes con las partes involucradas de acuerdo con los tiempos establecidos en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 expedida por Función Pública y el Ministerio del Trabajo.	6
Asegurar una adecuada gestión de los procesos que adelanta el comité de convivencia laboral, verificando entre otras que: se informe a la Alta Dirección sobre las estadísticas de las quejas y el seguimiento de los casos, se haga seguimiento a las posibles intervenciones a partir de las recomendaciones entregadas, articular con la administradora de riesgos laborales acciones de asesoría y asistencia técnica para la intervención de factores psicosociales, se remitan a la Procuraduría General de la Nación aquellos casos en donde no se llegó a un acuerdo o se incumplieron los compromisos pactados.	6
Formular planes de mejora concertados entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, a cargo del comité de convivencia laboral.	5
Revisar de forma confidencial los casos específicos en los que se formulan quejas o reclamos, que pueden tipificarse como conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la entidad, como parte de las funciones del comité de convivencia laboral.	2

Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

La recomendación más frecuente, dirigida a 8 entidades, consiste en realizar seguimiento a los compromisos establecidos en los planes de mejora suscritos en cada caso. Asimismo, 6 entidades recibieron recomendaciones para garantizar el cumplimiento de los procedimientos y tiempos definidos en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 expedida por Función Pública y el Ministerio del Trabajo sobre acoso laboral.

De manera complementaria, el DAFP recomendó a 6 entidades fortalecer la gestión integral del Comité mediante el seguimiento a las recomendaciones, el reporte de resultados a la Alta Dirección y la articulación con la Administradora de Riesgos Laborales. También se recomienda la formulación planes de mejora concertados entre las partes y a revisar de manera confidencial las quejas que puedan constituir situaciones de acoso laboral consolidando así una gestión preventiva y oportuna de la convivencia laboral.

5. Recomendaciones del DAFP a las entidades públicas del Distrito.

A continuación, se presentarán las recomendaciones específicas emitidas por el DAFP a las entidades que en su puntaje para la vigencia 2025 en la política de integridad obtuvieron 90 puntos o menos, agrupándolas en las categorías presentadas previamente.

Tabla 5. Entidades con mayor cantidad de recomendaciones emitidas por el DAFP.

Entidad	Total Recomendaciones	Cambio cultural	Conflicto de interés	Coherencia integridad-riesgo	Otro (Convivencia laboral)
Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal - IDPAC	27	6	11	9	1
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	27	1	14	8	4
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	23	5	9	6	3
Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación en Salud - IDCBIS	23	10	3	5	5
Caja de Vivienda Popular	15	4	3	6	2
Concejo de Bogotá D.C.	13	3	0	9	1
UAE de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV	11	0	5	6	0
Instituto Distrital de Turismo – IDT	9	4	3	2	0
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC	8	4	2	2	0
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	7	1	2	4	0

Fuente: creación propia DDDI. Con base en los resultados IDI 2025

6. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición, las recomendaciones emitidas por el DAFP y los análisis desarrollados en el presente informe, se considera pertinente orientar los esfuerzos institucionales hacia la consolidación de una política de integridad cada vez más preventiva, articulada y basada en evidencia. Si bien las entidades han fortalecido progresivamente la implementación de la política, los resultados muestran que persisten desafíos asociados a la apropiación homogénea de las prácticas de integridad, el cierre de brechas entre entidades y la incorporación de la información disponible como insumo para la toma de decisiones.

En este contexto, uno de los principales retos consiste en consolidar la gestión de la integridad como un proceso transversal de la gestión institucional y no únicamente como un ejercicio asociado al cumplimiento de requisitos normativos. Las recomendaciones evidencian oportunidades claras para fortalecer el uso de la información institucional como soporte para la gestión de la política. El análisis de declaraciones de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones; la información proveniente del Aplicativo por la Integridad Pública; las PQRSD, denuncias y otros instrumentos de medición deben convertirse en insumos permanentes para la evaluación, priorización de riesgos y formulación de acciones de mejora. Asimismo, resulta conveniente fortalecer la documentación, sistematización y difusión de buenas prácticas, así como continuar promoviendo ejercicios de cambio cultural que favorezcan la apropiación de los valores del servicio público y la consolidación de entornos organizacionales íntegros.

Los focos de acción propuestos por la Secretaría General que deberían priorizarse son:

- Fortalecer la gestión preventiva de los conflictos de interés mediante el análisis sistemático de declaraciones, impedimentos y recusaciones para actualizar procedimientos y controles.
- Mejorar la calidad, oportunidad y completitud de la información reportada en el Aplicativo por la Integridad Pública y asegurar su utilización para la toma de decisiones.
- Incorporar la información proveniente de PQRSD, denuncias, encuestas de percepción y otros instrumentos como insumo para evaluar el estado de la política de integridad.

- Fortalecer las capacidades de los Gestores de Integridad en los temas que concentran el mayor número de recomendaciones recurrentes, especialmente gestión de conflictos de interés, evaluación de la política y cambio cultural.
- Consolidar un mecanismo distrital para documentar, intercambiar y replicar buenas prácticas de integridad entre entidades, aprovechando las experiencias exitosas para acelerar el fortalecimiento institucional.

Finalmente, se evidencia que uno de los retos más relevantes para la sostenibilidad del nivel de madurez alcanzado por las entidades del Distrito en materia de integridad, esta dirigido a las entidades que obtuvieron el máximo puntaje posible, ya que es un desafío de la gestión propender por mantener las acciones de mejora continua para esta vigencia.