

## ANEXO DESCRIPCIÓN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

### Aspectos Generales

**Descripción:** Herramienta estadística desarrollada por el DAFF para medir el avance y la cultura de integridad en las entidades públicas del país. Hace parte del Sistema Nacional de Integridad (SNI) y se aplica bajo el nombre de Encuesta de Gestión y Percepción sobre la Cultura y los Valores de Integridad (EGPCI).

**Propósito:** Evaluar el nivel de madurez institucional en la gestión de la integridad y conocer cómo los servidores públicos aplican y perciben los principios de integridad en su entidad. Su aplicación orienta la mejora continua y el fortalecimiento de la cultura de integridad en la administración pública.

### Link Ubicación Instrumento de Evaluación:

[https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=wqoDVRV6r0a1ICpnWtHfFn-jeUqd5u5BtXzmva\\_biaZUNUFYMEcxQkUxUDdXSEUzRE5NU1JHMzhUVC4u&origin=QRCode&qrcodeorigin=presentation&route=shorturl](https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=wqoDVRV6r0a1ICpnWtHfFn-jeUqd5u5BtXzmva_biaZUNUFYMEcxQkUxUDdXSEUzRE5NU1JHMzhUVC4u&origin=QRCode&qrcodeorigin=presentation&route=shorturl)

**Ubicación de Resultados:** Los resultados reposarán en el correo electrónico [redintegridadpública@funcionpublica.gov.co](mailto:redintegridadpública@funcionpublica.gov.co) y atención a que reunirá los resultados de todo el país, para acceder a los resultados de las entidades que reciban directamente la asistencia se deberá solicitar a la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El instrumento de evaluación se encuentra estructurado de la siguiente manera

FORMULARIO	DIRIGIDO A	PESO
Habilidades Gerenciales	Equipos gestores, líderes institucionales y responsables de la política de integridad	60
Percepción de la Cultura de Integridad	Servidores Públicos y gestores	40

\*El peso dado es un referente de análisis para establecer cual componente debe ser más visibilizado en la hoja de ruta.

## Formulario Habilidades Gerenciales

La primera parte de instrumento de evaluación identifica las condiciones institucionales para la gestión de integridad, estas representan los compromisos o acciones esperadas en el marco de la implementación de la política de integridad y se documentan con la respuesta de los Jefes de Talento Humano como líderes de la implementación en la entidad.

**Dirigido a:** Equipo gestores, líderes institucionales y responsables de la política de integridad.

**Busca:** evaluar la aplicación de la Política de Integridad y su articulación con el MIPG.

**Extensión:** 14 preguntas

**Estructura de formulario:** El formulario se encuentra dividido por categorías, que encierran un número de preguntas con una orientación definida frente a los temas a indagar como se presenta a continuación.

Categoría temática	Preguntas asociadas	Peso componente	Qué indagan
1. Conocimiento y apropiación de la política	1–3	10	Evalúan si la entidad conoce la Política de Integridad, aplica el marco normativo (Ley 2016 de 2020, Decreto 1499 de 2017, MIPG) y gestiona los instrumentos asociados.
2. Planeación y seguimiento	4–5	10	Miden la existencia de mecanismos para evaluar avances, resultados y formación en liderazgo íntegro dentro del Plan Institucional de Capacitación o el PTEP.
3. Liderazgo y corresponsabilidad	6	10	Identifica acciones dirigidas al fortalecimiento de liderazgos íntegros, acuerdos de gestión y continuidad de los compromisos éticos.
4. Articulación y colaboración institucional	7	10	Indaga si la entidad desarrolla alianzas o estrategias con actores internos o externos (públicos o privados) para fortalecer la integridad pública.
5. Cultura organizacional y mejora continua	8–14	10	Analiza acciones de planeación, priorización de riesgos, formación, documentación de buenas prácticas, designación de gestores y resultados percibidos en confianza y pertenencia.

Estos primeros componentes identifican el nivel de avance o madurez en la entidad como parte de los habilitadores institucionales para fortalecer la integridad pública y representan una ponderación del 60 del 100% de total del instrumento de evaluación.

### Preguntas Habilitadores Institucionales

Componente	Criterio Asociado	Pregunta	Opciones de respuesta	Indicador	Peso Componente	Peso Pregunta
Compromisos por la integridad	Política de Integridad	1. Conoce la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión	Si/No	Variable de identificación dicotómica	10	2
	Código de Integridad	Conoce el Código de Integridad del servicio público de Colombia	Si/No	Variable de identificación dicotómica		2
	Marco Institucional	1. Conoce el marco normativo e institucional que respalda los compromisos por la integridad en el servicio público.	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	Porcentaje de avance en el conocimiento del marco normativo		2
	Marco Institucional	2. ¿En qué medida la entidad evalúa los resultados y avances de las acciones asociadas a la Política Integridad Pública?	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	Porcentaje de avance de las acciones asociadas a la política de integridad		2

<b>Componente</b>	<b>Criterio Asociado</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Opciones de respuesta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Peso Componente</b>	<b>Peso Pregunta</b>
	Marco Institucional	3. ¿En qué medida la entidad realiza espacios de formación periódicos para promover el liderazgo íntegro en equipos y directivos, como parte del Plan Institucional de Capacitación o del Programa de Transparencia y Ética Pública?	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	Porcentaje de avance en la realización en espacios de formación para el liderazgo íntegro.		2
Liderazgo	Liderazgo por la integridad	<p><b>La entidad promueve el fortalecimiento de liderazgos íntegros con acciones como:</b></p> <p>1. Los acuerdos de gestión en su entidad incorporan compromisos asociados a la construcción y el fortalecimiento de la integridad pública</p> <p>2. Los resultados de la evaluación de los acuerdos de gestión son un insumo para fortalecer nuevos compromisos por la integridad en los líderes de la entidad</p> <p>3. El compromiso y continuidad en las iniciativas para el fortalecimiento del liderazgo íntegro</p> <p>4. Identificación y gestión de alertas que comprometen el</p>	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	Porcentaje de madurez en el liderazgo por la integridad	10	5

Componente	Criterio Asociado	Pregunta	Opciones de respuesta	Indicador	Peso Componente	Peso Pregunta
		Liderazgo íntegro de directivos de la entidad				
	Desafíos para el liderazgo íntegro	5. Cuáles son los desafíos que identifica en la entidad para el desarrollo del liderazgo íntegro: <a href="#">Opciones de respuesta</a>	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	Porcentaje a los desafíos percibidos en el liderazgo íntegro.		5
		Garantizar el apoyo institucional en la definición de iniciativas para el liderazgo íntegro.				
		Evaluar el nivel de exposición y riesgo de los roles de dirección en la entidad				
		Garantizar la continuidad de las iniciativas que fortalecen el liderazgo íntegro.				
Responsabilidad	Roles para el desarrollo del marco de integridad	La entidad identifica y mapea los actores claves para el fortalecimiento de la integridad pública.	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	Porcentaje de avance en las acciones de responsabilidad.	10	3.3
		La entidad promueve alianzas estratégicas para el fortalecimiento de la integridad pública.				3.3
		La entidad participa de iniciativas generadas en instancias de colaboración.				3.3
Estrategia	Estrategia Institucional por la	La entidad promueve el fortalecimiento de la integridad pública con acciones a	Niveles: Básico (0–25%)	Porcentaje de avance en la estrategia	10	3.3

<b>Componente</b>	<b>Criterio Asociado</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Opciones de respuesta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Peso Componente</b>	<b>Peso Pregunta</b>
	Integridad Pública	desarrollar en el corto, mediano y largo plazo.	En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	institucional de integridad pública.		3.3
		La entidad establece prioridades y objetivos estratégicos basados en el análisis de riesgos que afectan la integridad pública.				
		La entidad evalúa la implementación de la estrategia de integridad e identifica oportunidades de mejora.				
Desarrollo de Capacidades	Herramientas y formación	La entidad comunica de manera actualizada las normas y procedimientos para preservar la integridad pública.	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	Porcentaje de avance en la consolidación de herramientas y formación para la integridad pública.	10	3.3
		La entidad desarrolla procesos de formación para los equipos de trabajo que proporcionan herramientas aplicables en su comportamiento como servidores públicos.				
		La entidad desarrolla mecanismos de asesoría y consulta para facilitar la comprensión y aplicación de las normas de integridad por los servidores públicos.				
Apertura en la cultura organizacional	Cultura de Integridad	Con la implementación de la estrategia de integridad, la entidad ha logrado fortalecer la confianza organizacional.	Niveles: Básico (0–25%)	Porcentaje de avance en la apertura organizacional	10	3.3

Componente	Criterio Asociado	Pregunta	Opciones de respuesta	Indicador	Peso Componente	Peso Pregunta
		Con la implementación de la estrategia de integridad, la entidad ha logrado generar un sentido de pertenencia y motivación por el servicio público.	En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)			3.3
		Con la implementación de la estrategia de integridad, la entidad ha logrado apropiar espacios de confianza en el que se resuelven los interrogantes sobre integridad pública. (Dilemas éticos, conflicto de interés, alertas de corrupción, gestión de denuncias)				3.3

#### Formulario de Percepción de la Cultura de Integridad

En la segunda parte del instrumento se encuentra el formulario dirigido a los servidores públicos y los gestores de integridad, las preguntas de este establecen un punto de validación en la identificación y fortalecimiento de capacidades institucionales y en la adopción de comportamientos de integridad pública.

**Dirigido a:** Servidores públicos y gestores de integridad.

**Busca:** Analizar las condiciones institucionales para la vivencia de los valores del Código de Integridad y los factores culturales asociados.

**Extensión:** 11 preguntas

**Estructura del Formulario**

Categoría temática	Preguntas asociadas	¿Qué indagan?
1. Cultura institucional de integridad	1–6	Miden la percepción sobre los esfuerzos institucionales por promover la integridad, el liderazgo ético, la prevención de la corrupción y la confianza dentro de la entidad.
2. Valores del Código de Antequerada (dilemas éticos)	7–11	Plantean situaciones hipotéticas asociadas a los cinco valores del servicio público: honestidad, diligencia, justicia, respeto y compromiso. Evalúan la respuesta ética frente a dilemas reales de la función pública.

La segunda parte del instrumento de evaluación analiza la percepción de los gestores de integridad sobre la consolidación de los habilitadores institucionales. La ponderación del componente de percepción es del 40 del 100% del valor total del formulario de evaluación.

Componente	Criterio Asociado	Pregunta	Opciones de respuesta	Indicador	Peso Componente	Peso Pregunta
Percepción	Compromisos por la integridad	Desde su experiencia, ¿Reconoce los esfuerzos por la apropiación de la integridad en su entidad?	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	Porcentaje de avance en la apropiación de compromisos por la integridad	8	4
		Los acuerdos de gestión en su entidad incorporan compromiso asociados a la construcción y el fortalecimiento de la integridad pública.	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)			

Componente	Criterio Asociado	Pregunta	Opciones de respuesta	Indicador	Peso Componente	Peso Pregunta
	Liderazgo	¿Considera que las capacitaciones en integridad y liderazgo íntegro contribuyen a la cultura de integridad en su entidad?	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	Porcentaje de avance en el liderazgo íntegro	8	4
		Avances en el liderazgo por la integridad en los directivos de su entidad: 1. ¿Considera que se debe garantizar el apoyo institucional en la definición de iniciativas para el liderazgo íntegro? 2. ¿Considera usted que se debe evaluar el nivel de exposición y riesgo de los roles de dirección en la entidad? 3. ¿Considera que se debe garantizar la continuidad de las iniciativas que fortalecen el liderazgo íntegro?	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)			4
	Responsabilidad	¿Cómo se identifica como servidor público en el desarrollo de acciones de	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%)	Porcentaje de avance en acciones de responsabilidad	8	4

Componente	Criterio Asociado	Pregunta	Opciones de respuesta	Indicador	Peso Componente	Peso Pregunta
		<p>fortalecimiento de la cultura de integridad?</p> <p>1. Participante de las iniciativas internas propuestas por la entidad</p> <p>2. Como dinamizador de las iniciativas de colaboración</p> <p>3. Como líder de las iniciativas de colaboración</p>	Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	en integridad pública.		
		<p>¿Cómo identifica a su entidad frente a las iniciativas de colaboración para fortalecer la integridad?:</p> <p>1. Desarrolla acciones de integridad con actores internos</p> <p>2. Participante activo de iniciativas externas</p> <p>3. Líder de iniciativas interinstitucionales</p>	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)			4
		<p>La rendición de cuentas que se adelanta en la entidad permite principalmente:</p> <p>1. Divulgar información relevante sobre la gestión adelantada por la entidad.</p>	Niveles: Básico (0–25%) En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	Porcentaje de avance en la consolidación de responsabilidades en integridad pública.		

Componente	Criterio Asociado	Pregunta	Opciones de respuesta	Indicador	Peso Componente	Peso Pregunta
		<p>2. Generar espacios de control social en la ejecución de recursos públicos.</p> <p>3. Incorporar recomendaciones y observaciones ciudadanas que mejoran la gestión pública.</p>				
	Herramientas y formación	<p>¿La formación en integridad que se realiza en su entidad proporciona herramientas aplicables a la cultura de integridad?</p> <p>¿Qué motivaría su participación como gestor de integridad de su entidad?</p> <p>1. Generar iniciativas de cambio cultural por la integridad</p> <p>2. Fortalecer las capacidades de liderazgo a través de la integridad pública</p> <p>3. Fomentar el sentido de pertenencia y el cuidado de los recursos públicos</p>	<p>Niveles:</p> <p>Básico (0–25%)</p> <p>En desarrollo (26–50%)</p> <p>Consolidado (51–75%)</p> <p>Sostenible (76–100%)</p>	<p>Porcentaje de avance en la consolidación de herramientas en integridad pública.</p>	8	4
	Cultura de Integridad	Con relación a la gestión de integridad en su	Niveles: Básico (0–25%)	Porcentaje de avance en la	8	4

Componente	Criterio Asociado	Pregunta	Opciones de respuesta	Indicador	Peso Componente	Peso Pregunta
		<p>entidad, usted considera que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se han fortalecido entornos de confianza</li> <li>2. Se han apropiado prácticas de integridad por los servidores públicos</li> <li>3. Ha generado sentido de pertenencia y motivación en los servidores públicos</li> </ol> <p>¿Considera que las prácticas de integridad en su entidad han fortalecido la prevención de la corrupción?</p>	En desarrollo (26–50%) Consolidado (51–75%) Sostenible (76–100%)	consolidación de la cultura de integridad.		4

**Ponderación en el Diagnóstico de la Gestión de Integridad:** Permite ubicar a la entidad dentro de una escala de madurez basada en la OCDE y el MIPG, que refleja su capacidad para implementar, sostener y evaluar la Política de Integridad:

Nivel	Características Principales	¿Qué representa?
Básico (0–25%)	La entidad conoce la Política de Integridad, pero aún no la aplica de forma sistemática.	Fase inicial de adopción. Se requiere acompañamiento técnico y priorización.
En desarrollo (26–50%)	Existen acciones aisladas o dependencias líderes, pero sin integración completa.	Etapa de consolidación institucional. Se evidencian esfuerzos institucionales, pero faltan mecanismos de seguimiento.

Nivel	Características Principales	¿Qué representa?
<b>Consolidado (51–75%)</b>	La política está incorporada en la planeación, formación, riesgos y cultura institucional.	Buen nivel de madurez. Se requiere fortalecer la medición de resultados y la comunicación.
<b>Sostenible (76–100%)</b>	La integridad hace parte del ADN organizacional: se planifica, evalúa y comunica de forma permanente.	Modelo de referencia institucional y práctica ejemplar dentro del SNI.

### Lectura e Interpretación de Resultados:

La Lectura de los resultados se realizará por cada uno de los componentes establecidos:

1. Compromisos por la integridad
2. Liderazgo
3. Responsabilidad
4. Estrategia
5. Desarrollo de Capacidades
6. Apertura en la cultura organizacional
7. Percepción.

De acuerdo con el nivel en que se encuentren ya sea:

- Básico (0–25%)
- En desarrollo (26–50%)
- Consolidado (51–75%)
- Sostenible (76–100%)

Se realizará un análisis para las actividades a considerar en la ruta de fortalecimiento.