



FUNCIÓN PÚBLICA

Función Pública
Octubre de 2022

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

Versión 1

César Augusto Manrique

Director

Jesús Hernando Amado Abril

Subdirector

Lidoska Julia Peralta

Secretaria General

Armando López Cortés

Director de Participación, Transparencia y
Servicio al Ciudadano (E)

Jesús Hernando Amado Abril

Director de Gestión del Conocimiento (E)

Hugo Armando Pérez Ballesteros

Director de Desarrollo Organizacional

Hugo Armando Pérez Ballesteros

Director de Gestión y Desempeño
Institucional (E)

Francisco Camargo Salas

Director de Empleo Público

Armando López Cortés

Director Jurídico

Luz Stella Patiño Jurado

Jefe de Oficina de Control Interno

Daniel Canal Franco

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Henry Humberto Villamarín Serrano

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Hilda Constanza Sánchez Castillo

Jefe Oficina de Tecnología de la Información y
las Comunicaciones (E)

Elaborado por:

Maryuri Castaño Canoas

Leonardo Sánchez Acuña

Grupo de Análisis y Políticas

Dirección de Participación, Transparencia y
Servicio al Ciudadano

Con la colaboración de:

Elsa Yanuba Quiñones, Grupo de Análisis y
Política

Natalia Albañil Riaño, Contratista en
integridad pública y paz

Dirección de Participación, Transparencia y
Servicio al Ciudadano

**Departamento Administrativo de la
Función Pública**

Carrera 6 n° 12-62

Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 739 5656 / 86

Fax: 739 5657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario:

018000 917770

Tabla de contenido

Introducción	5
1. Metodología.....	7
2. Caracterización de la política de integridad pública	10
3. Análisis de los resultados del IDI.....	12
3.1. Análisis descriptivo de los resultados del grupo nación	12
3.1.1. Comparativo nacional de la política de integridad pública	12
3.1.2. Variación intertemporal de la política de integridad pública en las entidades del nivel nación.....	16
3.2. Análisis descriptivo de los resultados de los grupos de entidades territoriales	18
3.2.1. Comparativo territorial de la política de integridad pública.....	18
3.2.2. Variación intertemporal de la política de integridad pública en las entidades del nivel territorial	23
4. Expectativas de usuarios y grupos de valor	26
5. Análisis de las brechas y sus determinantes más limitantes	30
Análisis de determinantes de la brecha No. 1	31
Análisis de determinantes de la brecha No. 2.....	33
Análisis de determinantes de la brecha No. 3.....	36
6. Recomendaciones para el cierre de brechas de la política de Integridad Pública..	38
Conclusiones generales	42
Referencias bibliográficas.....	45
Anexos	47
Anexo No. 1. Comportamiento del índice de la política de integridad pública por grupos de entidades, 2018 – 2021.....	47
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 2021	48
Anexo No. 3.- Avance en la adopción del Código de Integridad (Ley 2016 de 2020)	50

Índice de tablas

Tabla 1.- Muestra de entidades que reportaron información MIPG, 2021	7
Tabla 2.- Comparación nacional entre el promedio del IDI general, el Índice de la dimensión y el Índice de la política, 2021	12
Tabla 3.- Variación del índice de política entre los periodos 2020 y 2021	16
Tabla 4.- Variación del índice de política entre los periodos 2020 y 2021	23
Tabla 5.- Recomendaciones para el cierre de brechas de la política de Integridad Pública	39

Índice de figuras

Figura 1.- Comportamiento de los índices detallados, 2021	13
Figura 2.- Comportamiento sectorial general, 2021	14
Figura 3.- Entidades con mayor y menor índice de desempeño en la política de integridad, 2021	15
Figura 4.- Análisis sectorial de la variación entre los periodos 2020 y 2021 .	17
Figura 5.- Comparación territorial entre el promedio del IDI general, el Índice de la dimensión y el Índice de la política, 2021	18
Figura 6.- Comportamiento territorial de los índices detallados, 2021	19
Figura 7.- Comportamiento departamental general, 2021	21
Figura 8.- Gobernaciones con mayor y menor índice de desempeño en la política de integridad, 2021	22
Figura 9.- Análisis departamental de la variación	24
Figura 10.- Valor que agrega la política de integridad pública, 2021	26
Figura 11.- Calificación que las entidades dan a cada aspecto de la política	28
Figura 12.- Análisis de determinantes de la brecha No.1	32
Figura 13.- Análisis de determinantes de la brecha No. 2	34
Figura 14.- Análisis de determinantes de la brecha No.3	36
Figura 15.- Comportamiento del índice de la política de integridad pública por grupos de entidades, 2018 – 2021	47
Figura 16.- Comportamiento de entidades acompañadas en la política de integridad pública por DPTSC durante 2021	49
Figura 17.- Reporte de respuestas sobre adopción del código de integridad	51

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, 2021a, 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 2021, 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 2021 y sus diferenciales (variaciones) frente al año 2020 para los niveles nacional y territorial, priorizando para el nivel territorial los datos de gobernaciones, alcaldías 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.

1. Metodología

El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece en su artículo 2.2.22.3.10 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 2021 las siguientes entidades:

Tabla 1.- Muestra de entidades que reportaron información MIPG, 2021

Grupo de entidades	Entidades que les aplica MIPG	Entidades que reportaron MIPG	Cobertura
Nación	146	145 ¹	99,3 %
Gobernaciones	32	32	100,0 %
Alcaldías	1.101	1.101	100,0 %
Alcaldías PDET	170	170	100,0 %

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

Lo anterior representa una cobertura de la medición del MIPG equivalente al 100 % de entidades de la Rama Ejecutiva del nivel nacional y territorial, mismo universo que aplica a la medición de la política de integridad pública para el año 2021.

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

¹ La entidad pública de la rama ejecutiva del nivel nacional a quien no se le midió su desempeño MIPG durante la vigencia 2021 fue la Central de Abastos de Cúcuta S.A., Sociedad de Economía Mixta, perteneciente al sector Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural.

Planeación y Gestión – MIPG, así como también el avance del Modelo Estándar de Control Interno – MECI (DAFP, 2022a, p. 5).

A partir de los resultados de la medición del IDI, 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 reportada por las entidades sobre la implementación de la política a través del formulario FURAG, que se realizó entre los meses de febrero y abril de 2022.
2. Definición de criterios a considerar en el análisis cuantitativo y cualitativo para el desempeño institucional, con base en la metodología para el cierre de brechas propuesta por la Oficina Asesora de Planeación – OAP (2021b) y la experiencia previa de la DPTSC en el desarrollo de este entregable durante las vigencias anteriores.
3. Procesamiento de la información para el análisis descriptivo de los resultados del grupo nación y de los grupos territoriales: gobernaciones, alcaldías y alcaldías de los municipios PDET. Esto es:
 - 3.1. Comparación entre el promedio del IDI general, el Índice de la dimensión y el Índice de la política en cada grupo de entidades. Estos índices se presentan en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr.
 - 3.2. Determinación del desempeño de la política por grupo de entidades, haciendo énfasis en aquellas que lograron los comportamientos más altos y bajos dentro de cada grupo.
 - 3.3. Variación intertemporal (2020-2021), en valores absolutos y relativos, para cada grupo de entidades.
 - 3.4. Clasificación de la variación del desempeño de la política para los grupos de entidades: nación y gobernaciones.
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.
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 tres análisis adicionales, que son abordados en términos cuantitativos y cualitativos en los anexos de este documento, a saber:

1. Variación en el Índice de la política de integridad pública para cada grupo de entidades, haciendo especial énfasis en la tendencia del comportamiento general logrado durante el período de Gobierno cuatrienal: 2018 a 2021.
2. Valoración del comportamiento de las entidades acompañadas por el grupo de Asesoría y Gestión de la DPTSC durante la vigencia 2021 y reportadas en Sinergia, que fue desarrollada en el marco de la estrategia para el avance de la política de integridad pública, haciendo énfasis en sus variaciones con relación al año anterior (2020).
3. Detalle de los resultados obtenidos durante la medición de la vigencia (2021) a 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).

2. Caracterización de 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, 2021a, 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, 2021a, 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, 2019), 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 la entidad pública 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 (DAFP, 2022b).

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

- El índice sobre *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 la armonización del código del servicio público y los códigos de ética institucional y, la implementación de acciones pedagógicas para promover y fortalecer los valores del servicio público.
- El índice de *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 se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir cuando se enfrentan a situaciones en la que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.
- Y el índice de *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.

3. Análisis de los resultados del IDI

3.1. 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 con 23 sectores de la Rama Ejecutiva a los que están adscritas o vinculadas, 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).

3.1.1. Comparativo nacional de la política de integridad pública

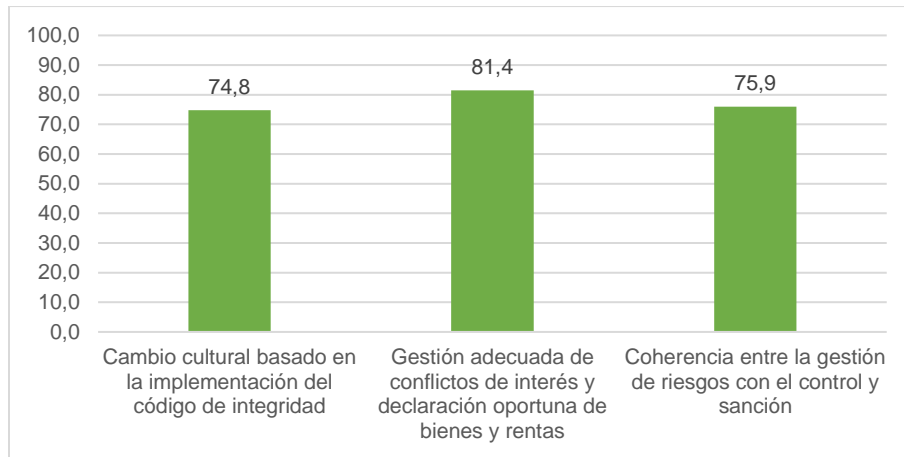
Tabla 2.- Comparación nacional entre el promedio del IDI general, el Índice de la dimensión y el Índice de la política, 2021

Promedio de Índice de Desempeño Institucional	Promedio Dimensión 1 - Talento Humano	Promedio de Pol2 Integridad Pública
87,6	87,2	83,3

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

Para el nivel nacional, se identifica que la Política de Integridad Pública en el 2021 tuvo un promedio de desempeño inferior al Índice de Desempeño Institucional – IDI (general), con una diferencia de -4,3 puntos, y al Índice promedio de la Dimensión, con -3,9, como se muestra en la tabla 2.

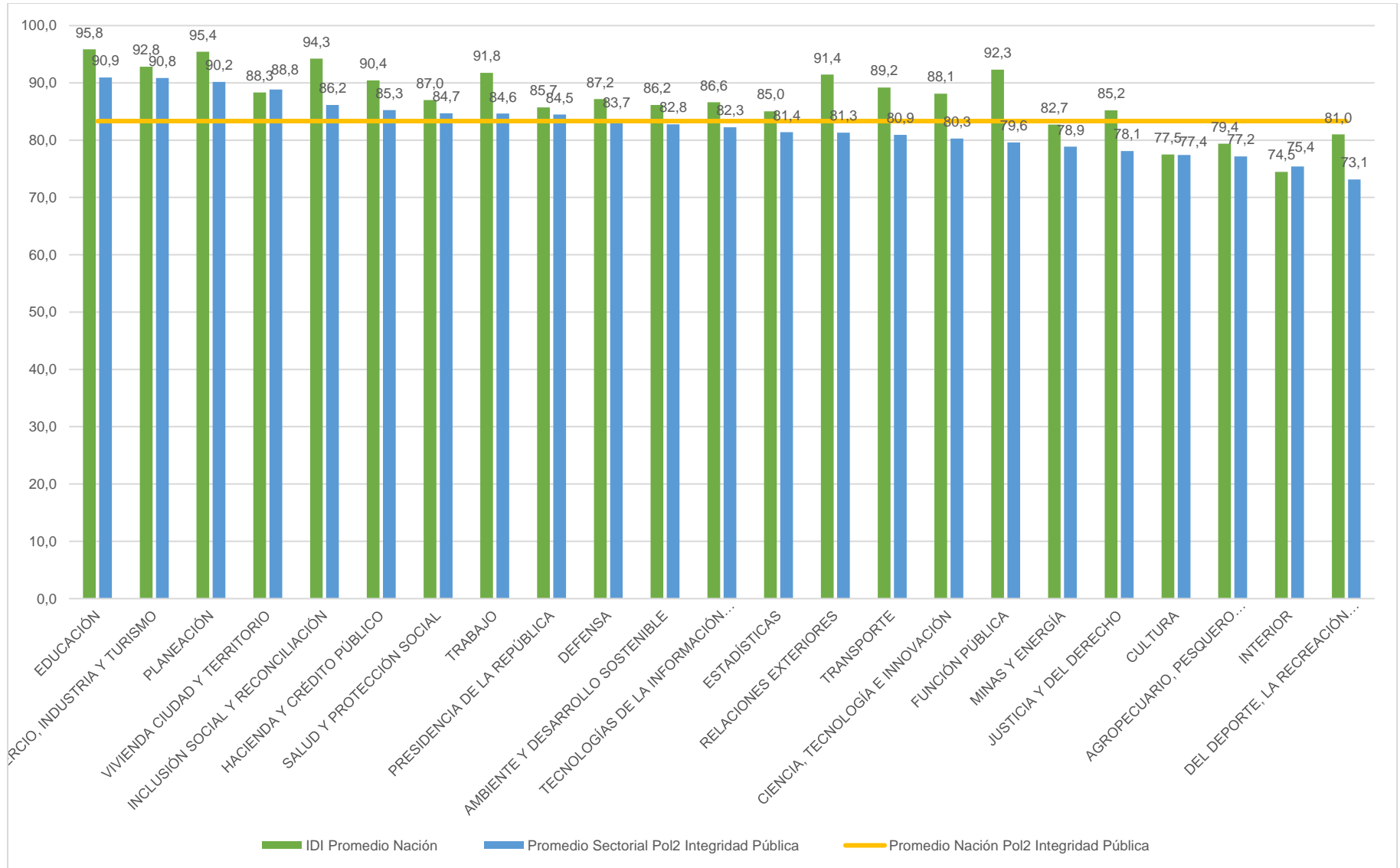
Figura 1.- Comportamiento de los índices detallados, 2021



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

Por su parte, como se observa en la Figura 1, los tres índices detallados de la política obtuvieron un promedio inferior al promedio del Índice de Desempeño Institucional (IDI), que fue de 87,6, según se observa en la figura anterior, de los cuales los promedios más bajos fueron para el índice detallado sobre *Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público* y el índice de *Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción*, con 1,1 puntos de diferencia (74,8 y 75,9 puntos, respectivamente); mientras que el índice de *Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas*, con 81,4 puntos, se posiciona como el más alto, con 6,2 puntos por debajo del promedio nacional del IDI.

Figura 2.- Comportamiento sectorial general, 2021

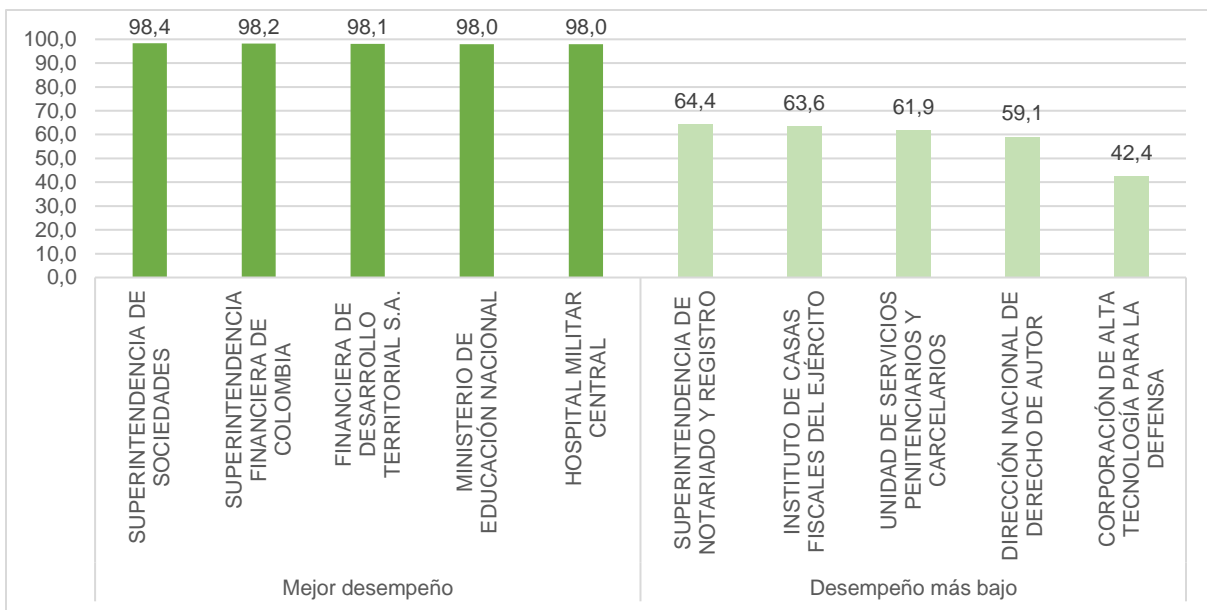


Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

En cuanto al comportamiento sectorial general, 10 de los 23 sectores superaron el promedio nacional de esta política, y 13 de ellos tuvieron mediciones inferiores al promedio nacional de la política de Integridad Pública.

Los mayores puntajes en ese sentido corresponden a los sectores de Educación; Comercio, Industria y Turismo; y Planeación, todos con más de 90 puntos; mientras que las mediciones más bajas fueron para los sectores Del Deporte; Interior; Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural; y Cultura, que obtuvieron menos de 80 puntos, con cerca de 17,8 puntos de diferencia entre los sectores con mayor y menor puntaje (sector Educación y sector Deporte, respectivamente), según se evidencia a en la figura 2.

Figura 3.- Entidades con mayor y menor índice de desempeño en la política de integridad, 2021



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

En cuanto a las entidades, los mayores puntajes corresponden a la Superintendencia de Sociedades (98,4); Superintendencia Financiera de Colombia (98,2); Financiera de Desarrollo Territorial S.A. (98,1); Ministerio de Educación Nacional y Hospital Militar Central (98,0); mientras que los menores puntajes corresponden a la Superintendencia de Notariado y Registro (64,4); Instituto de Casas Fiscales del Ejército (63,6); Unidad de

Servicios Penitenciarios y Carcelarios (61,9); Dirección Nacional de Derechos de Autor (59,1) y Corporación de Alta Tecnología para la Defensa (42,4).

Algunas de las consideraciones respecto de estas mediciones son:

- Hay una brecha de 56 puntos entre la entidad con la medición más alta y la entidad con la calificación más baja.
- Las entidades con los dos puntajes más altos y una de las calificaciones más bajas son Superintendencias.
- Existe una diferencia de 16,7 puntos entre los dos índices de menor desempeño para esta política, ubicando a la Corporación de Alta Tecnología de Defensa muy por debajo de las demás entidades con las menores calificaciones.
- 2 de las 5 mediciones más bajas corresponden a entidades del Sector Defensa.

3.1.2. Variación intertemporal de la política de integridad pública en las entidades del nivel nación

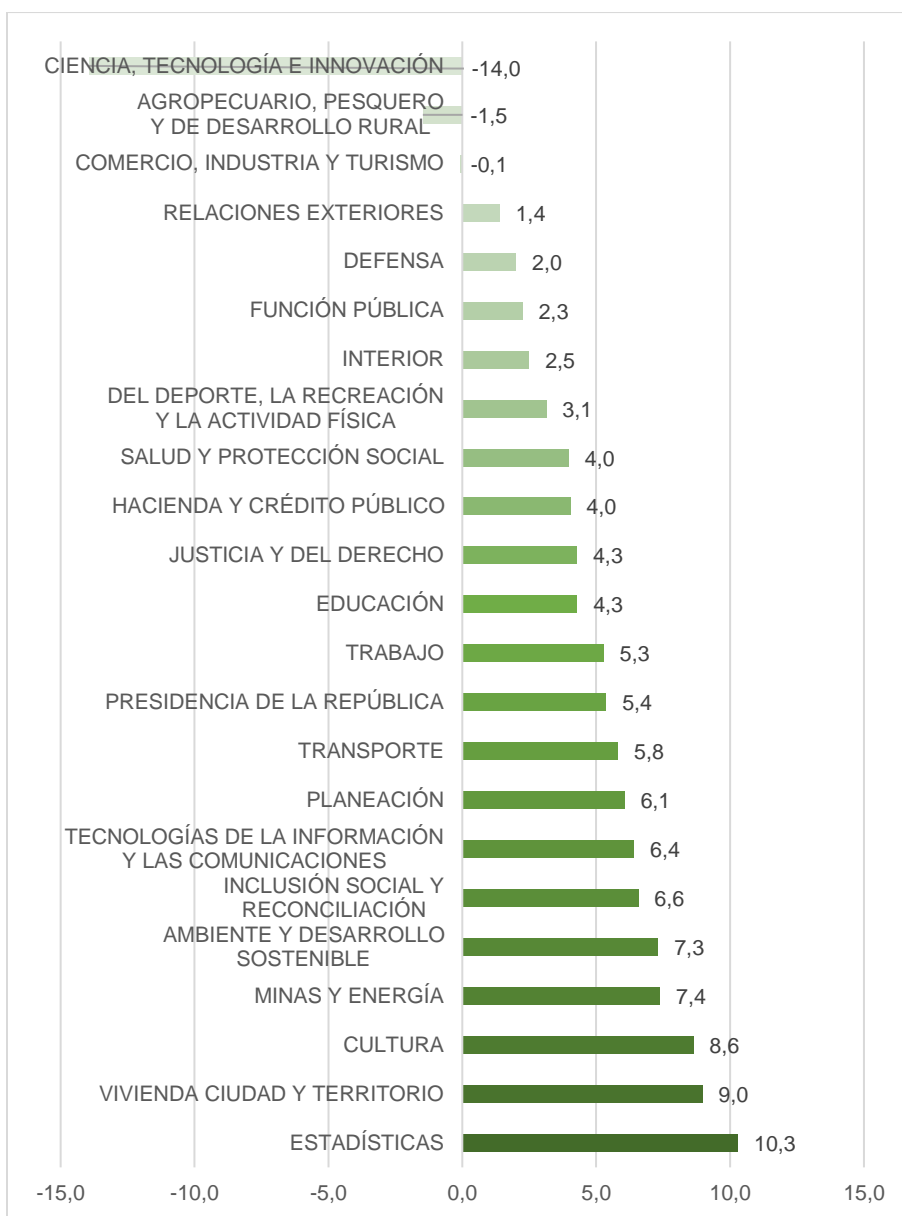
Tabla 3.- Variación del índice de política entre los periodos 2020 y 2021

Variación absoluta de Pol2 Integridad Pública	Variación relativa de Pol2 Integridad Pública
4,0	4,8 %

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

La política de integridad pública evidencia una mejora de 4,0 puntos entre la vigencia 2020 y la vigencia 2021, que equivale a un crecimiento de 4,8 %, como se muestra en la tabla 3.

Figura 4.- Análisis sectorial de la variación entre los periodos 2020 y 2021



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

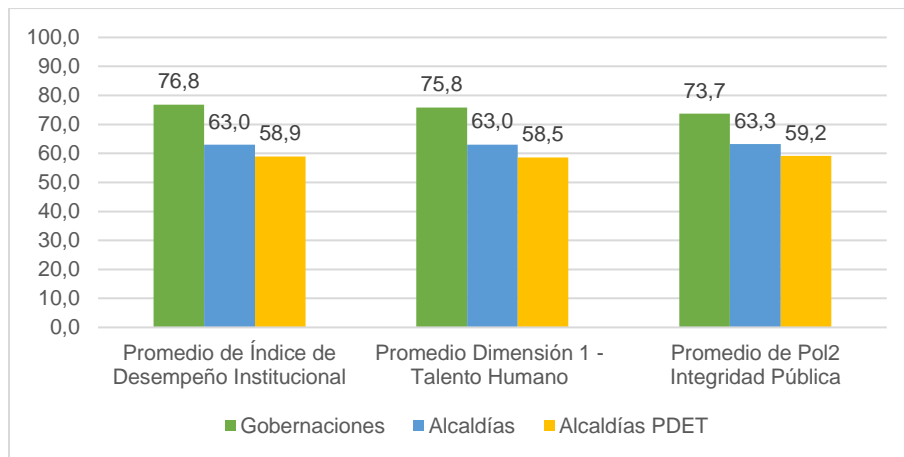
Como se puede observar en la Figura 4, entre las vigencias 2020 y 2021, un total de 20 sectores mejoraron su desempeño, 11 de ellos con un crecimiento que oscila entre 5 y 10,3 %; por el contrario, 3 sectores lo disminuyeron, de los cuales Ciencia, Tecnología e Innovación tuvo el mayor decrecimiento con un -14 %, mientras que el sector Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural fue de -1,5 % y el de Comercio, Industria y Turismo, -0,1 %, a pesar de lo cual este último se constituyó en el sector con el segundo mejor promedio en la Política de Integridad Pública durante la vigencia 2021.

3.2. Análisis descriptivo de los resultados de los grupos de entidades territoriales

Para el análisis descriptivo de los resultados de los grupos de entidades del orden territorial, se agrupa y compara, en su primera parte, el desempeño institucional de las gobernaciones, las alcaldías y las alcaldías de los municipios PDET durante la vigencia 2021 y, en la variación intertemporal, aquellos que, de forma general, muestran el evolutivo de los territorios durante los dos años de observación (2020 y 2021).

3.2.1. Comparativo territorial de la política de integridad pública

Figura 5.- Comparación territorial entre el promedio del IDI general, el Índice de la dimensión y el Índice de la política, 2021



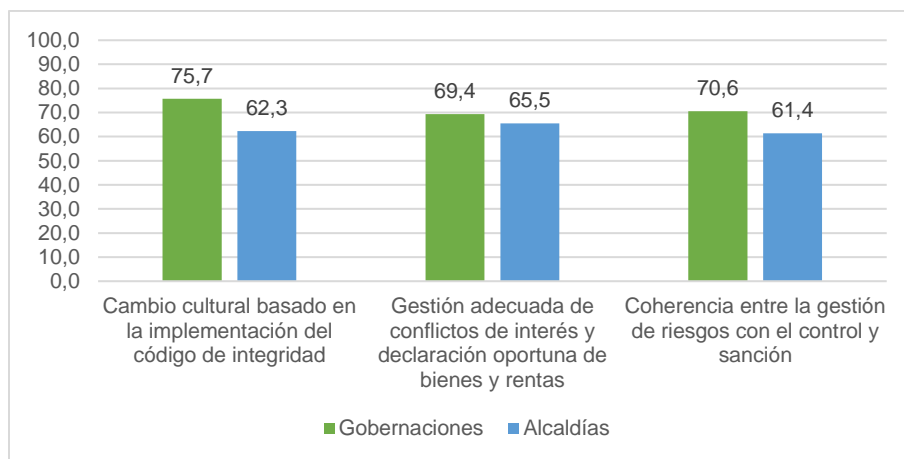
Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

En el nivel territorial, se evidencia, en términos generales, que el comportamiento de la Política de Integridad Pública frente al promedio del Índice de Desempeño Institucional – IDI y al Índice promedio de la Dimensión fue similar en cada uno de los subgrupos de entidades (Gobernaciones, alcaldías y alcaldías PDET).

Así, se observa que en las gobernaciones la Política de Integridad Pública tuvo un promedio inferior al del Índice de Desempeño Institucional – IDI con -3,1 puntos, mientras que en las alcaldías y en las alcaldías PDET aumentó en 0,3 puntos.

Ese mismo comportamiento se presenta entre el promedio de la Política de Integridad Pública y el Índice promedio de la Dimensión, donde obtuvo -2,1 puntos en las gobernaciones; y un aumento de 0,3 y 0,7 en las alcaldías y alcaldías PDET, respectivamente.

Figura 6.- Comportamiento territorial de los índices detallados, 2021



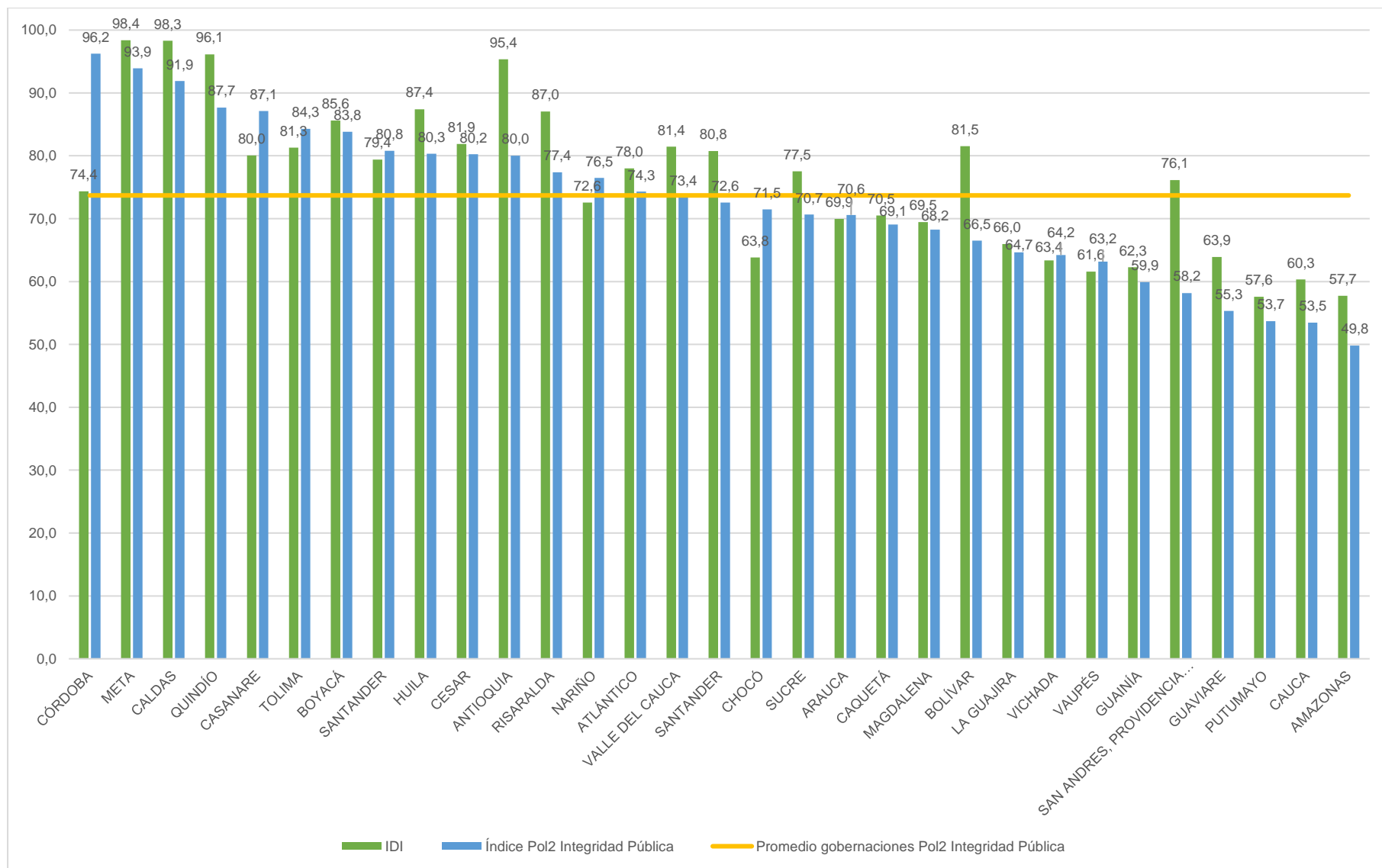
Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

En cuanto a los índices detallados, las gobernaciones tuvieron sus mejores mediciones en el índice detallado sobre *Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público*, con 75,7 puntos de promedio; mientras que el índice de *Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas* obtuvo la menor medición con 69,4 puntos.

Las alcaldías y las alcaldías de municipios PDET, a su vez, presentaron mejor promedio en el índice de *Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas*, con 66,1 y 62 puntos, respectivamente; y el promedio más bajo en el índice de *Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción*, con 62,1 y 57,3 puntos, respectivamente.

Igualmente, se evidencia que la mayor brecha entre los tres (3) grupos de entidades corresponde al índice detallado sobre *Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público*, para el cual las gobernaciones tienen un promedio de 16,4 puntos por encima de las alcaldías de municipios PDET y de 12,8 puntos con las alcaldías restantes; mientras que el índice de *Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas* presenta mediciones más cercanas, con 7,4 puntos de diferencia máxima entre los grupos de entidades.

Figura 7.- Comportamiento departamental general, 2021

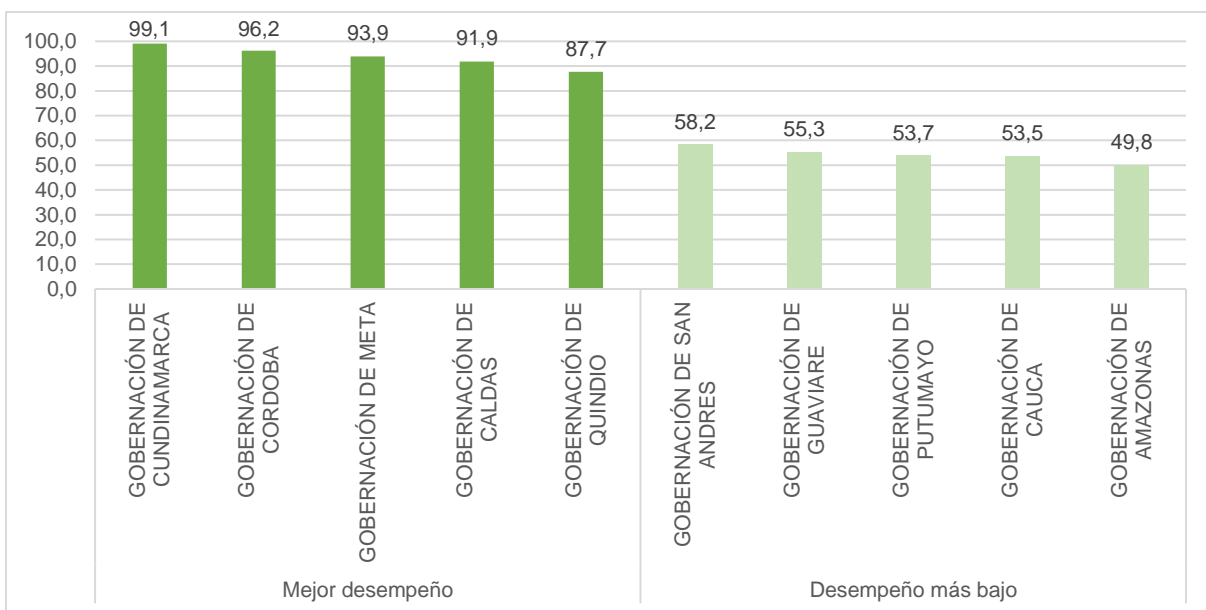


Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

En cuanto al comportamiento departamental, 15 gobernaciones superaron el promedio de la Política de Integridad Pública de este subgrupo (73,7 puntos) y las 17 gobernaciones restantes tuvieron mediciones inferiores a ese promedio.

A su vez, diez (10) gobernaciones obtuvieron resultados en los cuales el Índice de la Política de Integridad Pública superó su propio resultado del IDI, entre ellas, la mayor diferencia entre ambos puntajes fue de la Gobernación de Córdoba, que tuvo un índice de la política superior a su IDI en 21,86 puntos; por el lado contrario, la Gobernación del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina tuvo una diferencia entre su resultado del IDI y el del Índice de la Política de Integridad Pública de -17,95 puntos.

Figura 8.- Gobernaciones con mayor y menor índice de desempeño en la política de integridad, 2021



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

Las gobernaciones con mejor desempeño en la Política de Integridad Pública fueron Cundinamarca, Córdoba, Meta y Caldas, con mediciones superiores a 90 puntos; mientras que Amazonas tuvo la medición más baja (49,8 puntos), seguida de Cauca, Putumayo, Guaviare, San Andrés y Guainía (entre 50 y 60 puntos).

3.2.2. Variación intertemporal de la política de integridad pública en las entidades del nivel territorial

Tabla 4.- Variación del índice de política entre los periodos 2020 y 2021

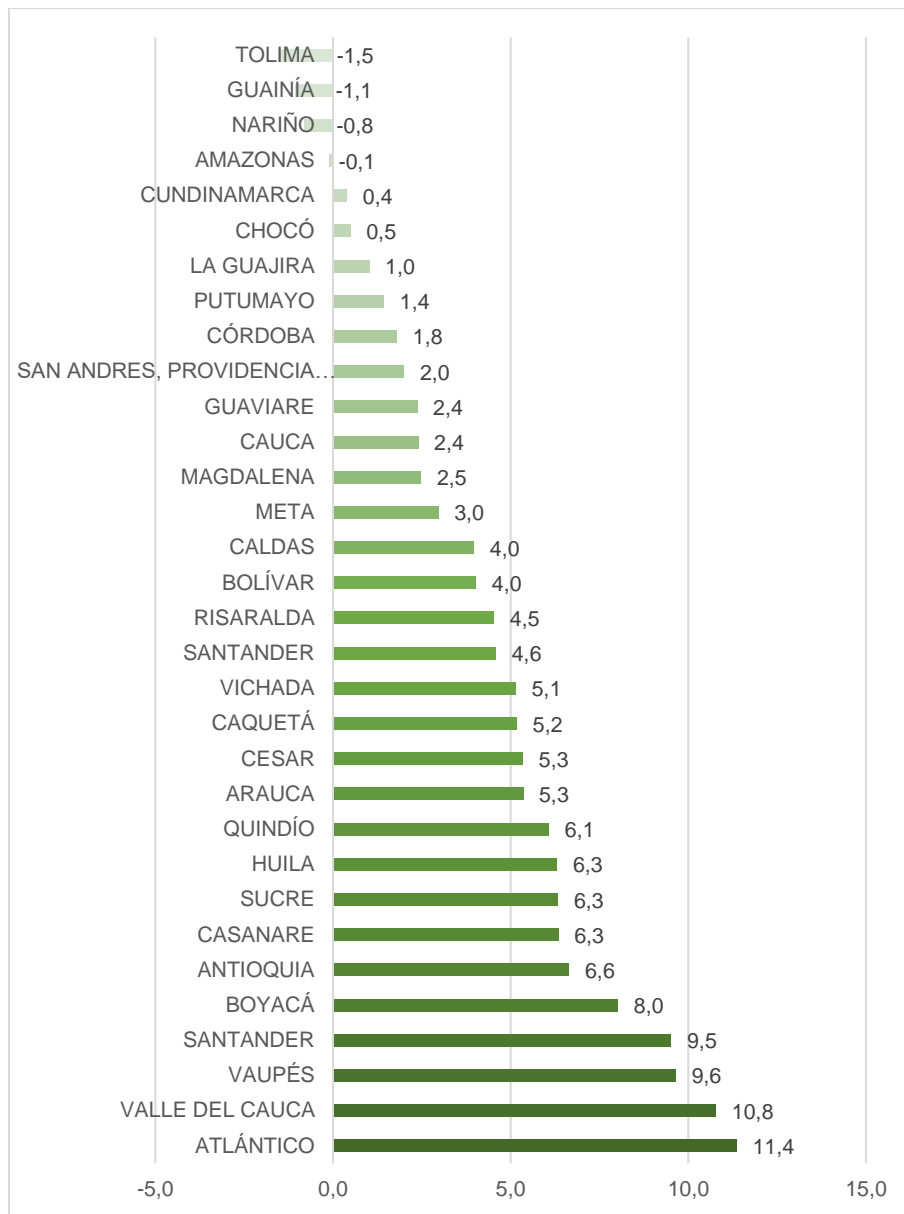
Grupo de Entidades	Variación absoluta de Pol2 Integridad Pública	Variación relativa de Pol2 Integridad Pública
Gobernaciones	4,2	5,6 %
Alcaldías	3,6	5,7 %
Alcaldías PDET	3,9	6,6 %

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

La Política de Integridad Pública en las gobernaciones refleja una mejora de 4,2 puntos entre la vigencia 2020 y la vigencia 2021, que equivale a un crecimiento de 5,6 %; por su parte, esa mejora corresponde a un 3,6 % en las alcaldías, lo que evidencia un crecimiento de 5,7 %; y, a su vez, las alcaldías de los municipios PDET presentan una mejora de 3,9 %, con lo cual su crecimiento es de 6.6 %.

Vale la pena señalar que, en cada caso, estas variaciones entre ambas vigencias corresponden al promedio de las variaciones de cada una de las entidades correspondientes a cada grupo (gobernaciones, alcaldías y alcaldías de municipios PDET).

Figura 9.- Análisis departamental de la variación



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

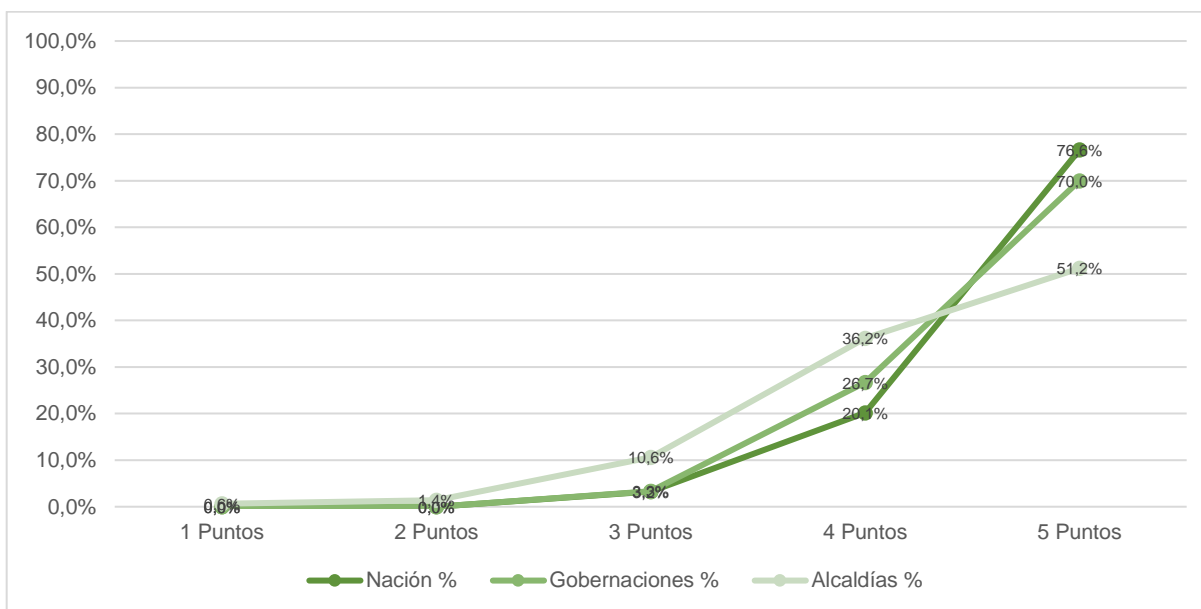
Teniendo en cuenta lo anterior, 28 gobernaciones mejoraron su desempeño en la política, de las cuales Atlántico (11,4 puntos) y Valle del Cauca (10,8 puntos) tuvieron el mayor crecimiento. Por el contrario, Tolima (-1,5 puntos), Guainía (-1,1 puntos), Nariño (-0,8 puntos) y Amazonas (-0,1 puntos) desmejoraron su desempeño, aunque solo esta última figura entre los cinco puntajes más bajos de todas las gobernaciones.

Igualmente, aunque Cundinamarca obtuvo el mejor puntaje en esta vigencia para este grupo de entidades, se puede identificar que su variación aumentó solo en 0,4 puntos; asimismo, vale la pena reconocer el esfuerzo de las gobernaciones de Cauca, Putumayo, Guaviare y San Andrés, las cuales, a pesar de que obtuvieron los puntajes más bajos, mejoraron su medición anterior con variaciones que oscilan entre los 1,4 y 2,4 puntos.

4. Expectativas de usuarios y grupos de valor

Según el informe de percepción de las entidades nacionales y territoriales sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) durante la vigencia 2021, el valor que agrega la política de integridad pública a la gestión y el desempeño de la entidad en términos de simplicidad y utilidad de sus requerimientos y del aporte a la eficiencia y eficacia, en una escala del 1 al 5, tuvo comportamientos similares en las calificaciones otorgadas por las entidades de Nación, las Gobernaciones y las Alcaldías, que otorgaron 4 y 5 puntos, en su mayoría, mientras que el porcentaje de calificaciones de 1, 2 o 3 puntos fue bajo.

Figura 10.- Valor que agrega la política de integridad pública, 2021

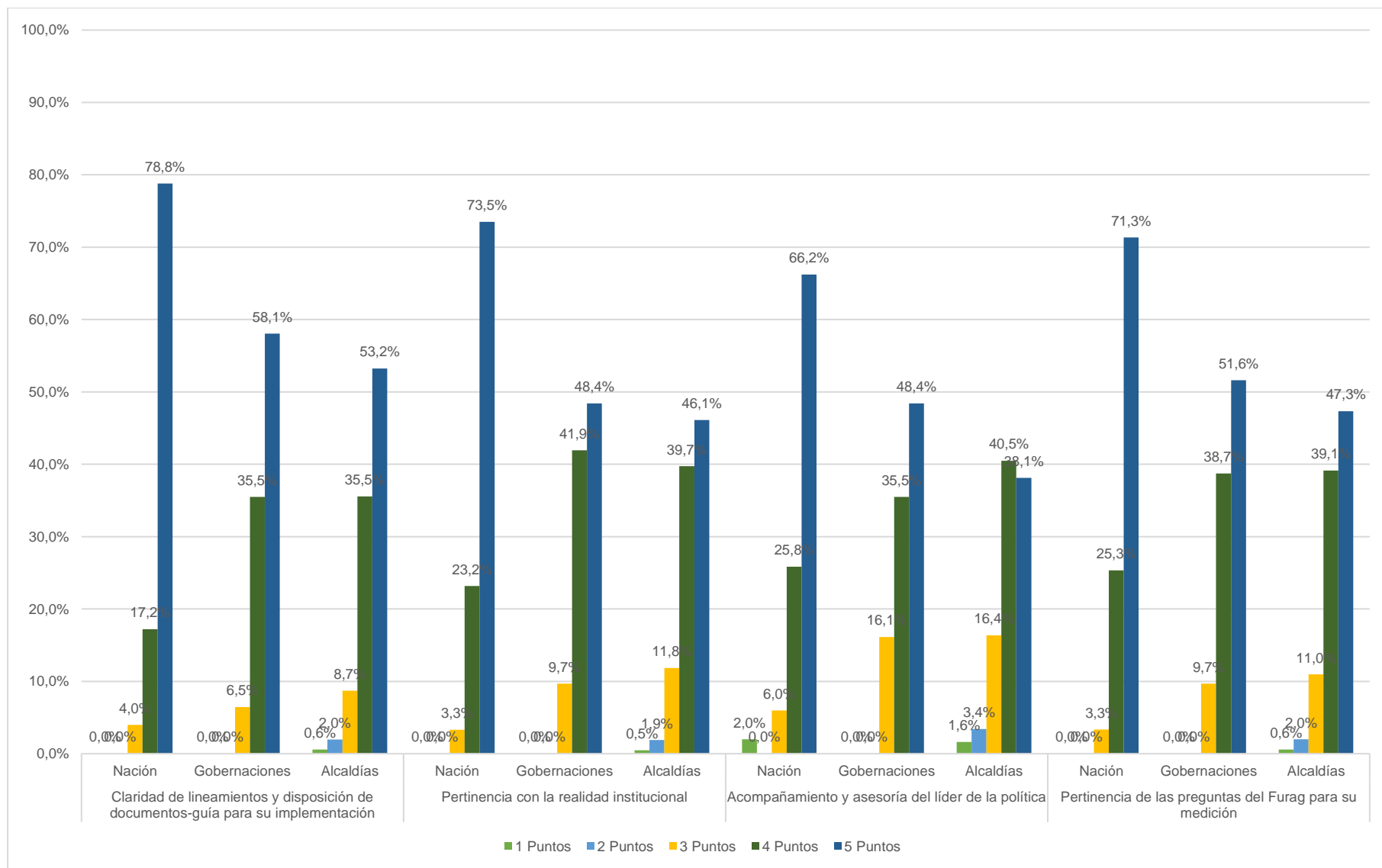


Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

No obstante, destaca que, a pesar de estar dentro de esa tendencia, el 10,6 % de las Alcaldías calificaron el valor de la política de Integridad con 3 puntos y el 36,2 % con 4 puntos. En Nación, estas mismas calificaciones tuvieron porcentajes de 3,2 y 20,1 %, respectivamente, y en Gobernaciones, de 3,3 y 26,7 %.

En el orden de los 5 puntos, la calificación del valor de la política fue significativamente inferior en las Alcaldías, con un 51,2 %, mientras que obtuvo un 70 % en Gobernaciones y 76,6 % en Nación.

Figura 11.- Calificación que las entidades dan a cada aspecto de la política



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

En cuanto a las calificaciones que los diferentes organismos del Estado brindaron a cada aspecto de la política, el comportamiento fue similar, ya que los 3 grupos de entidades otorgaron el puntaje más alto en el aspecto *Claridad de lineamientos y disposición de documentos-guía para su implementación*, con 78,8 % en las entidades de Nación, 58,1 % por parte de las Gobernaciones y 53,2 % las Alcaldías; y los más bajos en *Acompañamiento y asesoría del líder de la política*, con 66,2 % por parte de Nación, 48,4 % por Gobernaciones y 38,1 %, Alcaldías.

Es de resaltar que los puntajes más altos en cada aspecto de la política fueron otorgados por las entidades de Nación, mientras que los más bajos corresponden a las calificaciones brindadas por las Alcaldías.

5. 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, en cumplimiento de la metodología de análisis de brechas para el desempeño institucional propuesta por la Oficina Asesora de Planeación – OAP (2021b), se seleccionaron las 10 recomendaciones con mayor frecuencia para el grupo de entidades nación y el grupo de entidades territorio (gubernaciones y alcaldías), obteniendo un total de 20 ítems, de los cuales se priorizaron 3 en mesa técnica con la coordinadora del grupo de Análisis y Política de la DPTSC, atendiendo a criterios técnico-cualitativos, como son:

- La prevalencia de la recomendación, frente a las presenciadas en la vigencia anterior,
- El peso o porcentaje de las recomendaciones en relación con el número de entidades que conforman cada grupo de análisis,
- La correlación con los índices detallados de la política,
- El contraste con la información de gestión asociada a la política,
- La disponibilidad de información para el abordaje de los factores determinantes,
- El alcance de intervención de Función Pública, como líder de la política, para que las entidades acojan la recomendación.

Con base en la priorización de las 3 recomendaciones más importantes para la mejora de la política, se redefinen los enunciados de las mismas (recomendaciones) en términos de problemática, a fin de que sean entendidas como una brecha por tratar o por cerrar. 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.

Las 3 brechas que a continuación se analizarán son las siguientes:

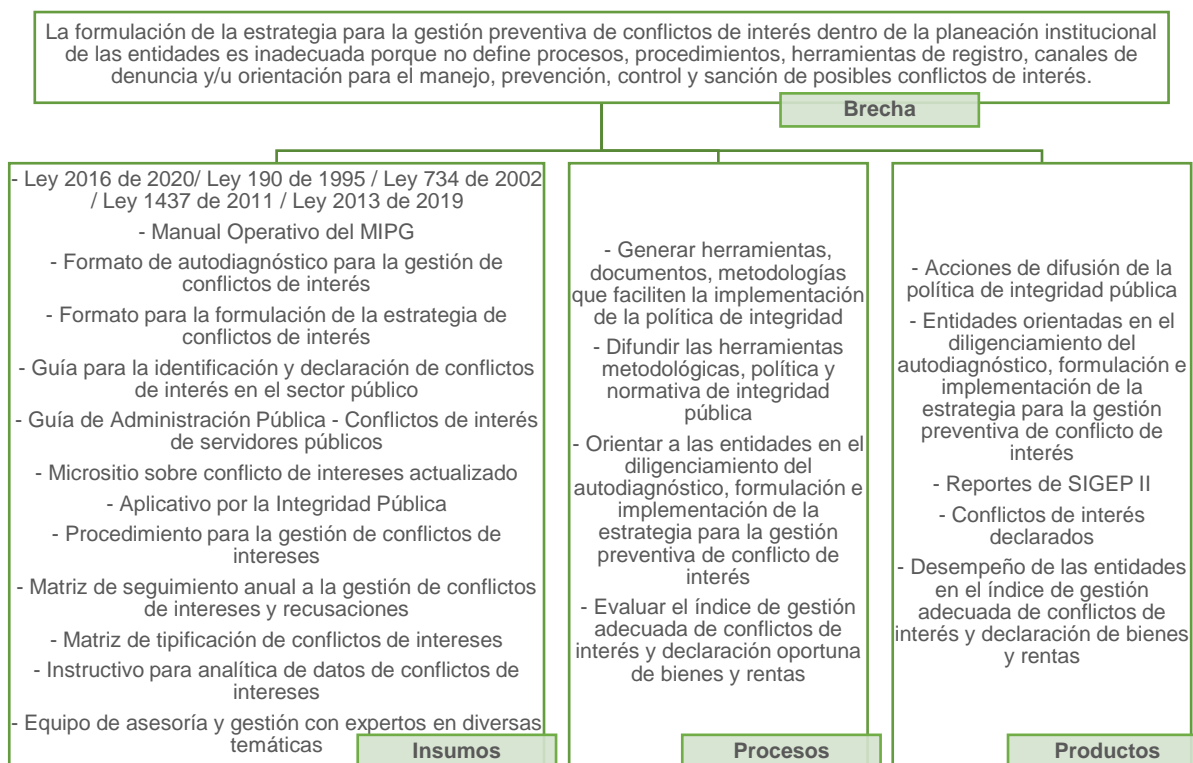
1. La formulación de la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro de la planeación institucional de las entidades es inadecuada porque no define procesos, procedimientos, herramientas de registro, canales de denuncia y/u orientación para el manejo, prevención, control y sanción de posibles conflictos de interés.
2. Las entidades no disponen de mecanismos 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 identificar riesgos e incorporar acciones de prevención oportunamente.
3. En el análisis de los informes de control interno no se identifican alertas sobre conductas contrarias al Código de Integridad por parte de los servidores públicos, que sirvan para la definición de nuevas estrategias que orienten la implementación del mismo en la entidad.

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: insumos, procesos y/o productos, de manera que las brechas se examinan en función de la coherencia y capacidad que despliega el líder de la política para alcanzar los resultados que se espera que logren las entidades implementadoras.

Análisis de determinantes de la brecha No. 1

La brecha No. 1 de la política de integridad pública se ha definido de la siguiente manera: *“La formulación de la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro de la planeación institucional de las entidades es inadecuada porque no define procesos, procedimientos, herramientas de registro, canales de denuncia y/u orientación para el manejo, prevención, control y sanción de posibles conflictos de interés”* y sus determinantes más limitantes, son:

Figura 12.- Análisis de determinantes de la brecha No.1



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

Esta brecha llama la atención sobre el hecho de que las entidades continúan presentando dificultades en la formulación e implementación de acciones concretas para desarrollar su estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés de cada vigencia, que además incluya acciones puntuales de conocimiento de las causales y procedimientos para declaración de impedimentos, recusaciones y el manejo preventivo de conflictos de interés, así como otras de sensibilización en ese sentido.

Lo anterior a pesar de que Función Pública ha dispuesto con ese fin diferentes instrumentos para fortalecer esta política, como la *Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés en el sector público*, que contiene un componente específico asociado a «procesos y procedimientos»; la herramienta de autodiagnóstico y el formato para la formulación de la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés, sumados al acompañamiento permanente en ese sentido, que buscan facilitar el desarrollo de esta labor por parte de las entidades.

Adicionalmente, y como parte de las acciones desarrolladas durante la vigencia 2022, y que constituyen un punto de partida tanto para el cierre de la brecha como para definir las acciones de mejora de las siguientes vigencias (año 2023 y cuatrienio 2022-2026), se elaboraron y publicaron 5 nuevos instrumentos para la gestión adecuada de conflictos de interés, a saber: i) micrositio actualizado de conflictos de intereses², ii) la matriz de seguimiento anual a la gestión de conflictos de intereses y recusaciones; iii) el procedimiento para la gestión de conflictos de intereses; iv) la matriz de tipificación de conflictos de intereses y v) el instructivo para analítica de datos de conflictos de intereses.

Por consiguiente, las acciones de Función Pública a este respecto, en su calidad de líder de la política de integridad pública, deben orientarse a que las entidades conozcan e interioricen el alcance, la importancia y los diferentes aspectos que componen la estrategia de integridad, entendida como un todo de la cual forma parte la gestión preventiva de conflictos de intereses y, por supuesto, el uso acucioso de los instrumentos, herramientas y mecanismos dispuestos para facilitar su apropiación.

De esta manera, se debe propender y enfatizar durante los procesos de sensibilización, capacitación y acompañamiento a las entidades, la necesidad de orientar, en el marco de la planeación institucional anual, la formulación e implementación de la estrategia de integridad pública y sus respectivas actividades para la gestión preventiva de conflictos de intereses, con uso de las guías e instrumentos dispuestos por Función Pública como apoyo al fortalecimiento de la política, lo cual no descarta las iniciativas de innovación pública, desarrollo tecnológicos o alianzas de cooperación que puedan proponer las entidades para la gestión preventiva de conflictos de interés.

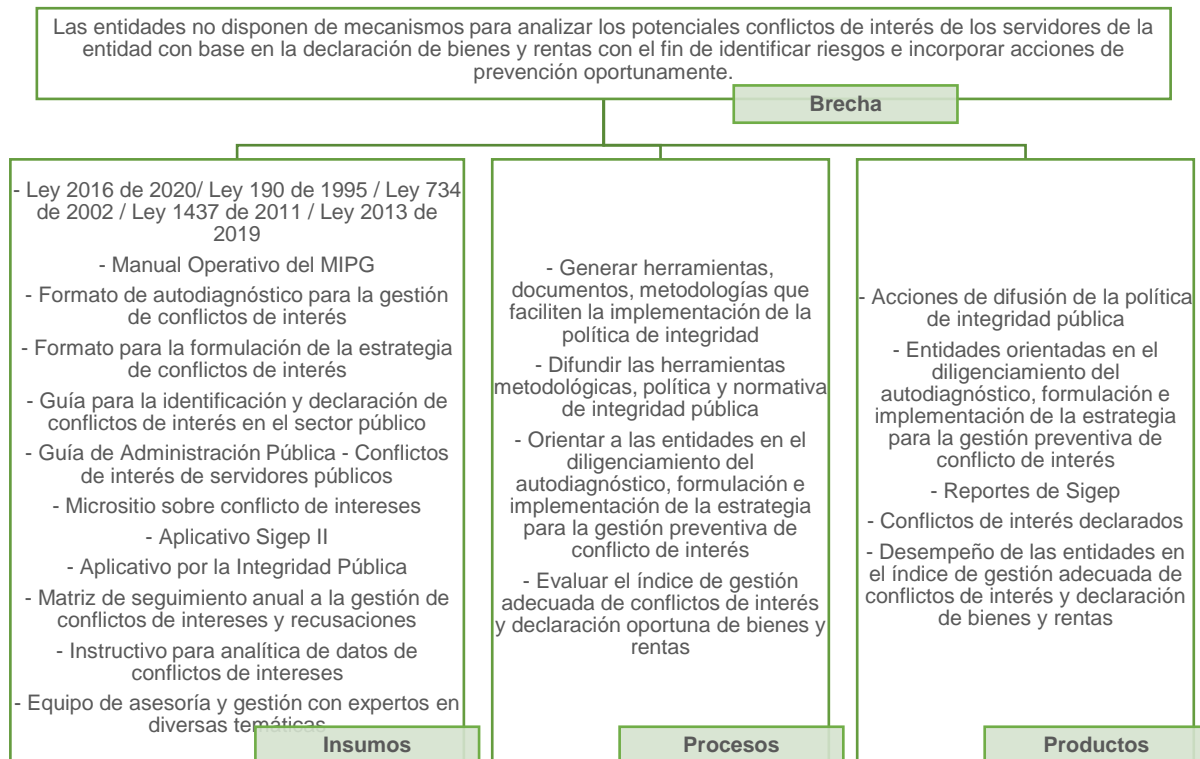
Análisis de determinantes de la brecha No. 2

La brecha No. 2 de la política de integridad pública se ha definido de la siguiente manera: *“Las entidades no disponen de mecanismos para analizar los potenciales conflictos de*

² Disponible en www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses.

interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de identificar riesgos e incorporar acciones de prevención oportunamente” y sus determinantes más limitantes, son:

Figura 13.- Análisis de determinantes de la brecha No. 2



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

En cuanto a la segunda brecha, se evidencia que las entidades presentan debilidades en la identificación de sus servidores y cargos con mayor riesgo de presentar conflictos de intereses, el seguimiento y análisis respectivo a sus declaraciones de bienes y rentas y de conflictos de intereses asociadas al cumplimiento de la Ley 190 de 1995, la Ley 2013 de 2019, el Decreto 830 de 2021 y la Directiva Presidencial No. 001 de 2022, y a la identificación de riesgos y la gestión preventiva correspondiente.

A pesar de que en las capacitaciones y el acompañamiento brindados a los diferentes sectores y entidades priorizados durante las vigencias 2019 a 2021 se abordaron estas temáticas, y se socializó la *Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés en el sector público*, que orienta las acciones que deben realizar las entidades para

implementar debidamente los mecanismos para el registro, seguimiento y monitoreo de las declaraciones de conflictos de interés y analizarlos con el fin de incorporar acciones preventivas oportunas en su estrategia de Integridad Pública dentro de la planeación institucional anual, la brecha se sigue manteniendo.

De esta forma, para avanzar en la disminución y cierre de esta brecha se requiere orientar a las entidades para que incorporen las siguientes actividades en la estrategia de Integridad institucional: i) determinar sus cargos y servidores con mayor riesgo de conflictos de intereses y enfatizar así en ellos las medidas y la gestión preventiva correspondiente; ii) hacer seguimiento y control continuos a las declaraciones de impedimentos y recusaciones de todos los servidores de la entidad, incluyendo las declaraciones asociadas a las normas descritas anteriormente, de manera que se puedan tomar las medidas preventivas pertinentes a tiempo; y iii) analizar constantemente la información contenida en las declaraciones y desarrollar ejercicios periódicos internos de analítica de datos sobre ello.

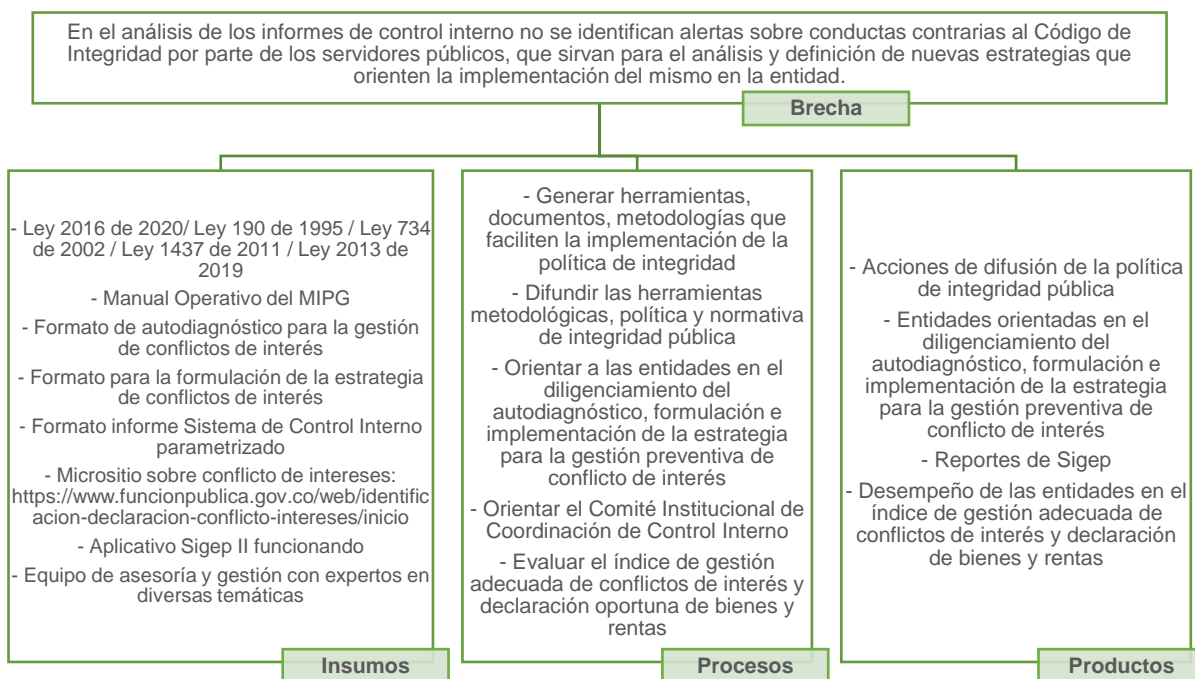
Es fundamental que la DPTSC trabaje de la mano de entidades como la Procuraduría General de la Nación para generar una base de datos de casos reales de conflictos de interés, que oriente a las entidades en la identificación de aquellos cargos y roles con mayores riesgos de incurrir en posibles conflictos de intereses, así mismo como en la identificación de buenas prácticas preventivas y de seguimiento. Para este último punto, será de utilidad el Instructivo para la analítica de datos de las declaraciones de conflictos de interés, mencionado en la brecha anterior.

Es de resaltar que las acciones planteadas son complementarias entre ellas y los resultados obtenidos en cada una alimentan a las demás, de manera que se requiere que todas se ejecuten de forma coordinada para que cada entidad pueda tener un panorama amplio de su dinámica institucional y los riesgos y las acciones de prevención oportunas por generar e implementar.

Análisis de determinantes de la brecha No. 3

La brecha No. 3 de la política de integridad pública se ha definido de la siguiente manera: *“En el análisis de los informes de control interno no se identifican alertas sobre conductas contrarias al Código de Integridad por parte de los servidores públicos, que sirvan para el análisis y definición de nuevas estrategias que orienten la implementación del mismo en la entidad”* y sus determinantes más limitantes, son:

Figura 14.- Análisis de determinantes de la brecha No.3



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

En lo concerniente a la tercera y última brecha identificada, es importante tener en cuenta que, si bien en las entidades y organismos del orden nacional o en las entidades territoriales más grandes, el alto volumen de personal permite identificar posibles alertas sobre conductas contrarias al Código de Integridad, mientras que, en entidades más pequeñas, en especial en el orden territorial, dado que el número de servidores y contratistas es menor, la probabilidad de que se produzcan conductas contrarias al código, y la identificación de posibles alertas asociadas a ellas, es más baja.

Asimismo, conviene recordar que el *Manual de implementación* del Código y los diferentes documentos y ayudas de la caja de herramientas, desarrollados por Función Pública, contienen orientaciones dirigidas a las entidades para incluir en su estrategia de Integridad las acciones requeridas para implementar el código.

En consecuencia, las principales acciones por parte de Función Pública deben enfocarse en fortalecer el análisis de los informes de control interno, teniendo en cuenta que un posible resultado de ese análisis es que no se identifiquen alertas sobre conductas contrarias al Código de Integridad y, por lo tanto, es un insumo válido, junto con otros elementos, para que las entidades examinen y definan nuevas estrategias para orientar la implementación del Código.

En ese sentido, el no identificar alertas sobre conductas contrarias al Código de Integridad puede entenderse como: 1) una implementación y apropiación exitosa del Código, con lo cual las acciones podrían estar enfocadas en recomendar a las áreas de Talento Humano que pasen a la fase siguiente desarrollando incentivos y nuevas acciones de orientación y apropiación; o 2) un análisis incompleto o unos criterios e indicadores que no dan cuenta de la realidad institucional a ese respecto y, por tanto, se requiere mejorar los mecanismos e indicadores de medición, así como su evaluación y análisis, tanto en la planeación institucional, como en su verificación por parte de las áreas de Control Interno.

Ahora bien, cabe aclarar que, aunque las posibles alertas sobre conductas contrarias al código son un importante insumo para el análisis y definición de nuevas estrategias que orienten su implementación en las entidades, existen otras fuentes como el formulario de autodiagnóstico de gestión del Código de Integridad, contenido en el MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), las encuestas de percepción y demás mecanismos de retroalimentación, el control y seguimiento a los conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones y su respectiva gestión, y los resultados de las vigencias anteriores. Igualmente, la entidad se puede apoyar en las buenas prácticas y experiencias significativas de organismos de características similares.

6. Recomendaciones para el cierre de brechas de 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 inciden en 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.

Por lo que, a continuación, se presenta como propuesta el siguiente plan de trabajo, el cual está integrado por acciones de corto plazo, para ser ejecutadas en el marco de la planeación institucional de la vigencia siguiente (2023); y acciones de mediano plazo, que están siendo concertadas al interior de la entidad para ser incluidas en la planeación estratégica del nuevo cuatrienio: 2023-2026.

Tabla 5.- Recomendaciones para el cierre de brechas de la política de Integridad Pública

Brecha	Dirección técnica responsable	Determinantes por intervenir	Estrategia de intervención	Actividades propuestas	Entregable asociado	Meta	Alcance/ Descripción meta	Unidad de medida	Responsable vigente en 2022
La formulación de la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro de la planeación institucional de las entidades es inadecuada, porque no define procesos, procedimientos, herramientas de registro, canales de denuncia y/u orientación para el manejo, prevención, control y sanción de posibles conflictos de interés.	DPTSC OAP En articulación con entidades y organismos de control	Difundir las herramientas metodológicas, política y normativa de integridad pública	Fortalecer capacidades en las entidades para la formulación adecuada de la estrategia de gestión preventiva de conflictos de interés, en el marco de la planeación institucional	Diseñar e implementar una campaña de difusión de los instrumentos y herramientas existentes para formular e implementar la estrategia de gestión preventiva de conflictos de interés	Documentos técnicos, guías, instrumentos y metodologías para fomentar la implementación de las políticas de relación Estado-Ciudadano definidos y/o actualizados	Campañas de difusión implementadas	1 campaña de difusión	Porcentaje	Nathalia Albañil Leonardo Sánchez
				Actualizar o desarrollar nuevos instrumentos conforme la normativa e información vigentes, así como a la colaboración con otros actores	Formatos/instrumentos actualizados o desarrollados	No. de formatos/instrumentos actualizados o desarrollados	Número	Líder grupo AyP	
		Gestionar la articulación con las entidades y organismos de control que comparten el liderazgo y responsabilidad en la política de Integridad Pública para coordinar su aplicación		Sistema Nacional de Integridad operando	Plan de trabajo acordado	Un plan de trabajo acordado	Número	Director/a DPTSC Líder grupo AyP	
		Impartir una oferta institucional de acompañamiento y asistencia técnica a las entidades que presentan mayores rezagos en la implementación de la política de integridad pública, para orientar la formulación y ejecución de la estrategia de gestión preventiva de conflictos de interés institucional		Entidades y sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés y fomentar la integridad	Entidades capacitadas Servidores públicos y/o contratistas capacitados	No. de entidades participantes en sesiones masivas No. servidores públicos y/o contratistas participantes en sesiones masivas	Número	Nathalia Albañil Líder de equipos AyG	
		Desarrollar sesiones periódicas masivas de capacitación en Integridad y/o gestión preventiva de conflictos de intereses que incluyan el conocimiento, manejo y alcance de los instrumentos desarrollados por Función Pública para la implementación de la Política.							

Brecha	Dirección técnica responsable	Determinantes por intervenir	Estrategia de intervención	Actividades propuestas	Entregable asociado	Meta	Alcance/ Descripción meta	Unidad de medida	Responsable vigente en 2022
Las entidades no disponen de mecanismos 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 identificar riesgos e incorporar acciones de prevención oportunas.	DPTSC OAC	Generar herramientas, documentos, metodologías que faciliten la implementación de la política de integridad	Promover el desarrollo de ejercicios de analítica de datos, con base en las declaraciones de bienes y rentas, para la gestión preventiva de conflictos de interés	Brindar pautas/orientaciones para que las entidades hagan seguimiento a las declaraciones de bienes y rentas de sus servidores públicos, para que identifiquen temas de análisis para la gestión preventiva de conflictos de interés	Documentos técnicos, guías, instrumentos y metodologías para fomentar la implementación de las políticas de relación Estado-Ciudadano definidos y/o actualizados	Pautas/orientaciones generadas	No. Pautas/orientaciones generadas	Número	Nathalia Albañil Leonardo Sánchez Líder grupo AyP
				Desarrollar ejercicios de analítica de datos, con base en las declaraciones de bienes y rentas, para la gestión preventiva de conflictos de interés.	Análisis y estudios asociados a las políticas a cargo de la DPTSC adelantados	Ejercicios de analítica desarrollados	2 ejercicios de analítica desarrollados	Número	Karen Palacios Nathalia Albañil Leonardo Sánchez
		Difundir las herramientas metodológicas, política y normativa de integridad pública		Sistematizar y socializar los resultados de los ejercicios de analítica de datos desarrollados con base en las declaraciones de bienes y rentas	Campañas de difusión implementadas	1 campaña de difusión	Porcentaje	Líder grupo AyP OAC	
En los análisis de los informes de control interno no se identifican alertas sobre	DPTSC DGDI	Formato informe Sistema de Control Interno parametrizado	Fomentar, en coordinación con DGDI, el análisis de los informes de Control	Actualizar el formato de Informe Sistema de Control Interno parametrizado	Documentos técnicos, guías, instrumentos y metodologías para fomentar la	Formatos/instrumentos actualizados o desarrollados	No. de formatos/instrumentos actualizados o desarrollados	Número	Líder grupo AyP DPTSC Líder grupo AyP DGDI

Brecha	Dirección técnica responsable	Determinantes por intervenir	Estrategia de intervención	Actividades propuestas	Entregable asociado	Meta	Alcance/ Descripción meta	Unidad de medida	Responsable vigente en 2022
conductas contrarias al Código de Integridad por parte de los servidores públicos que sirvan para el análisis y definición de nuevas estrategias que orienten la implementación del mismo en la entidad.		Orientar el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	Interno para la definición de nuevas estrategias que orienten la implementación del Código de Integridad.	Impartir instrucciones para la adopción e implementación del formato de Informe Sistema de Control Interno parametrizado actualizado por parte de las entidades	implementación de las políticas de relación Estado-Ciudadano definidos y/o actualizados	Actos administrativos emitidos	1 acto administrativo	Número	
		Difundir las herramientas metodológicas, política y normativa de integridad pública		Difundir/Socializar ampliamente el formato de Informe Sistema de Control Interno parametrizado actualizado		Campañas de difusión implementadas	1 campaña de difusión	Porcentaje	DPTSC DGDI OAC

Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública (2022)

Conclusiones generales

En este documento se evidenció el nivel de avance en la implementación de la política sobre integridad pública alcanzado por los grupos de entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional (sectores) y territorial (gubernaciones, alcaldías y alcaldías PDET), con base en los resultados FURAG 2021, así como su evolución frente a los datos obtenidos en la medición de la vigencia 2020; a partir de lo cual, y con base en los análisis de las brechas más determinantes identificadas, se presenta una propuesta de mejoras y ajustes para que Función Pública, como líder de esta política de gestión y desempeño, fortalezca su consolidación.

Teniendo en cuenta los resultados del Índice de Desempeño Institucional – IDI para esta vigencia, es necesario reconocer el esfuerzo de las entidades en el fortalecimiento de la política de integridad pública, cuyo promedio aumentó respecto de la vigencia anterior y tuvo incrementos sustanciales en varios sectores y entidades, tanto del orden nacional, como del orden territorial.

Se evidencian, en general, la atención de las entidades y sus importantes avances en torno a la gestión preventiva de conflictos de intereses, en contraste con las dudas que aún persisten respecto de la implementación del Código de Integridad; así como el desconocimiento y las dudas en ambos temas sobre las herramientas, instrumentos y demás ayudas generadas para apoyar su desarrollo. Por ello, es necesario que las acciones de capacitación y acompañamiento a los diferentes sectores y entidades estén enfocadas en el conocimiento del Código de Integridad y las acciones para implementarlo; la gestión preventiva del conflicto de intereses, y las herramientas, mecanismos e instrumentos generados por Función Pública en cada caso.

En este sentido, Función Pública requiere fortalecer principalmente la apropiación del concepto mismo de la política de integridad pública, entendida no solo como la adopción del Código de Integridad o la adecuada gestión de conflictos de intereses, sino como una

política integral que comprende estos y otros elementos, los cuales requieren acciones diferenciadas, aunque complementarias entre sí.

Las acciones de Función Pública, a partir de su rol como líder de la política de integridad pública, deben enfocarse en desarrollar sus líneas de intervención, sus planes de acción, instrumentos, herramientas, asesorías e interacción con las entidades, y demás elementos asociados, teniendo en cuenta las circunstancias, capacidades y posibilidades propias de las entidades, en especial, de aquellas correspondiente al nivel territorial, con sus correspondientes diferencias. Dicha intervención debe atacar directamente los resultados del IDI, mejorar la percepción de las entidades sobre los aportes de la política a la gestión institucional y facilitar el cierre de las tres brechas identificadas en esta vigencia.

En el corto plazo, por supuesto, se debe trabajar en la difusión y pedagogía para la adopción por parte de las entidades de las herramientas ya elaboradas por Función Pública, especialmente en aquellas que son de reciente producción y que puedan ser mejoradas de cara a las apuestas del nuevo Gobierno, así como a los desafíos que se generan diariamente para prevenir hechos que atenten contra el bien común y la administración pública.

Conforme lo anterior, en el marco de las estrategias de intervención propuestas para el cierre de las brechas identificadas, el desarrollo de un sistema de priorización anual de las actividades de acompañamiento y asistencia técnica que, además de los criterios asociados a sectores y entidades, tenga en cuenta, como un variable determinante, las capacidades y posibilidades humanas, económicas, técnicas y tecnológicas de que disponen los grupos de entidades para adoptar los mecanismos, herramientas e instrumentos transmitidos.

Como línea base de la implementación de la política de integridad, además de tener los resultados del IDI, Función Pública podría tomar los resultados obtenidos por el país en mediciones internacionales que tienen en cuenta indicadores de integridad. Un ejemplo

de esto es el Barómetro Global de Datos Abiertos, que incluye dentro de los componentes un módulo de datos sobre integridad donde el país obtiene un puntaje de 31 sobre 100³.

El análisis del IDI en relación con otras fuentes de información y medición internacionales pueden ayudar para que Función Pública, como líder de la política de integridad pública, transversalice el enfoque de Estado Abierto en la formulación de nuevas iniciativas que apoyen a las entidades en la apropiación de esta política. La colaboración, cocreación, innovación pública y uso de tecnologías deben ser un pilar esencial en la actualización y/o generación de nuevas herramientas, así como en el fortalecimiento mismo de la política de integridad pública.

Función Pública, por lo tanto, debe propender por articularse con otros actores nacionales e internacionales para fortalecer la implementación de la política de integridad pública, así como la formulación de nuevas iniciativas a partir de buenas prácticas y lecciones aprendidas en otros países. Organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE o la Alianza para el Gobierno Abierto vienen trabajando iniciativas de integridad pública con diferentes países y podrían generar espacios o escenario propicios para conocer otras prácticas que apoyen el cierre de las brechas identificadas.

³ Ver informe completo en el siguiente enlace: <https://globaldatabarometer.org/country/colombia/>

Referencias bibliográficas

Decreto 1083 de 2015 (26 de mayo, 2015). Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Presidencia de la República. Diario Oficial N. 49523.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Decreto 1499 de 2017 (11 de septiembre, 2017). Modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en lo relacionado con el Sistema de Gestión (artículo 133 de la Ley 1753 de 2015). Presidencia de la República. Diario Oficial N. 50353.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2016). *Valores del Servicio Público. Código de integridad*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP.
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2019-08-21_Codigo_integridad.pdf/da1a074a-8309-a46e-11a5-cfffoa3279e9?t=1566404916392

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2019). *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Versión 2*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP.
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2021a). *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 4*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP.
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3?t=1638367931337>

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2021b). *Metodología para la elaboración de informes de cierre de brechas*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2022a). *Instructivo para el ingreso y diligenciamiento del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG. Vigencia 2021*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP.
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/40976716/2022_01_18_I

[nstructivo diligenciamiento furag mdi v 2021.pdf/d6b11bfb-f461-dbdd-2644-a290dbbad289?t=1645198144124](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/41206196/Indices_gestion_y_desempeno_2021.pdf/d6b11bfb-f461-dbdd-2644-a290dbbad289?t=1645198144124)

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2022b). *Lista Índices de Gestión y Desempeño*. Bogotá, D.C., Colombia: DAFP. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/41206196/Indices_gestion_y_desempeno_2021.pdf/286b7e85-fc86-4073-6e31-7fb4654f9144?t=1652393165602

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (s.f.) *Servicio al ciudadano, Preguntas frecuentes, ¿Qué es el Furag? [en línea]*. DAFP. https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-el-furag-/28585938

Departamento Nacional de Planeación – DNP (2014). *Propuesta metodológica para el cierre de brechas territoriales*. Bogotá, D. C., Colombia: Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible – DDTTS, 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

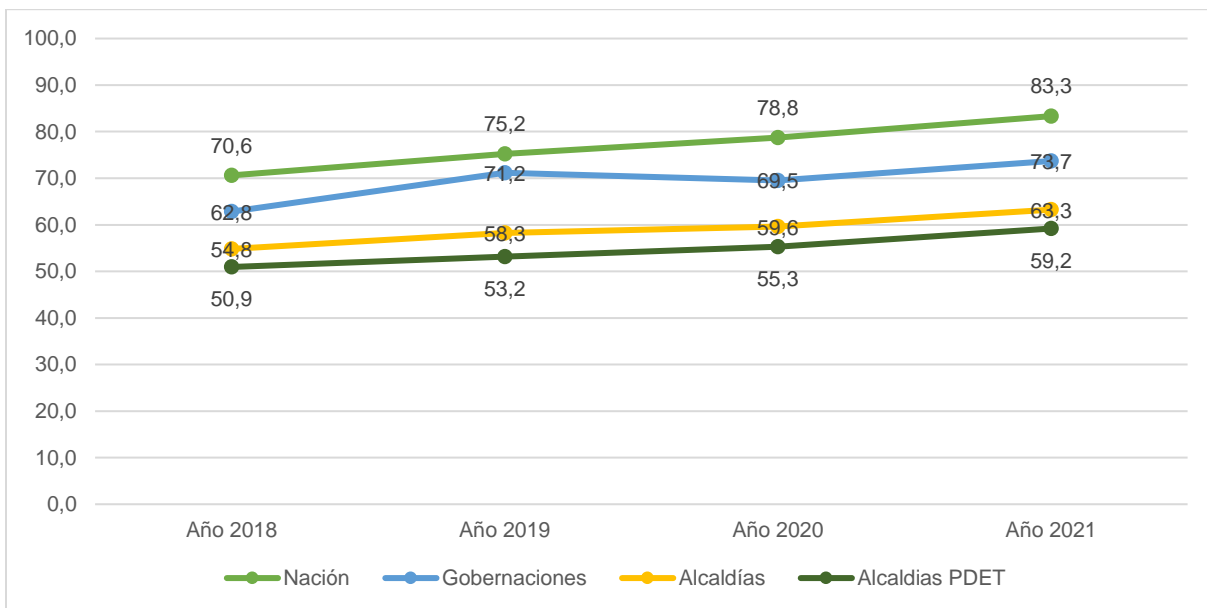
Renovación del Territorio (s.f.). *Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial-PDET. [en línea]*. Renovación del Territorio. http://www.odc.gov.co/Portals/1/encuentro-regiones/docs/programas_desarrollo_enfoque_territorial_ART.pdf

Anexos

Anexo No. 1. Comportamiento del índice de la política de integridad pública por grupos de entidades, 2018 – 2021

El comportamiento del Índice de la Política de Integridad Pública en las vigencias comprendidas entre 2018 y 2021 evidencia un crecimiento significativo tanto en las entidades del nivel nacional, como en cada uno de los grupos de entidades territoriales (Gobernaciones, Alcaldías y Alcaldías PDET).

Figura 15.- Comportamiento del índice de la política de integridad pública por grupos de entidades, 2018 – 2021



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

Así, las entidades nacionales tuvieron un crecimiento continuo desde 70,6 puntos en 2018 hasta 83,3 en 2021, lo que implica un aumento de 12,7 puntos.

Por su parte, las Gobernaciones presentaron un crecimiento irregular, con una ligera declinación en 2020, pasando de 62,6 puntos en 2018 a 73,7 en 2021, lo que implica un aumento de 10,9 puntos durante este periodo.

En cuanto a las Alcaldías, aumentaron en 8,5 puntos sus resultados entre 2018 y 2021, pasando de 54,8 a 63,3 puntos, respectivamente, mientras que las Alcaldías PDET obtuvieron 50,9 puntos en 2018 y 59,2 en 2021, aumentando así su promedio en 8,3 puntos.

Al respecto, llama la atención que la diferencia entre los puntajes promedio de las Alcaldías PDET y las Alcaldías durante cada vigencia ronda los 5 puntos, y, a partir de allí, la diferencia de las Alcaldías respecto de las Gobernaciones, y de estas frente a las entidades nacionales es cercana a los 10 puntos, lo que evidencia diferencias significativas entre el nivel nacional y el nivel territorial, en general, y entre las entidades territoriales de mayor nivel respecto de las demás.

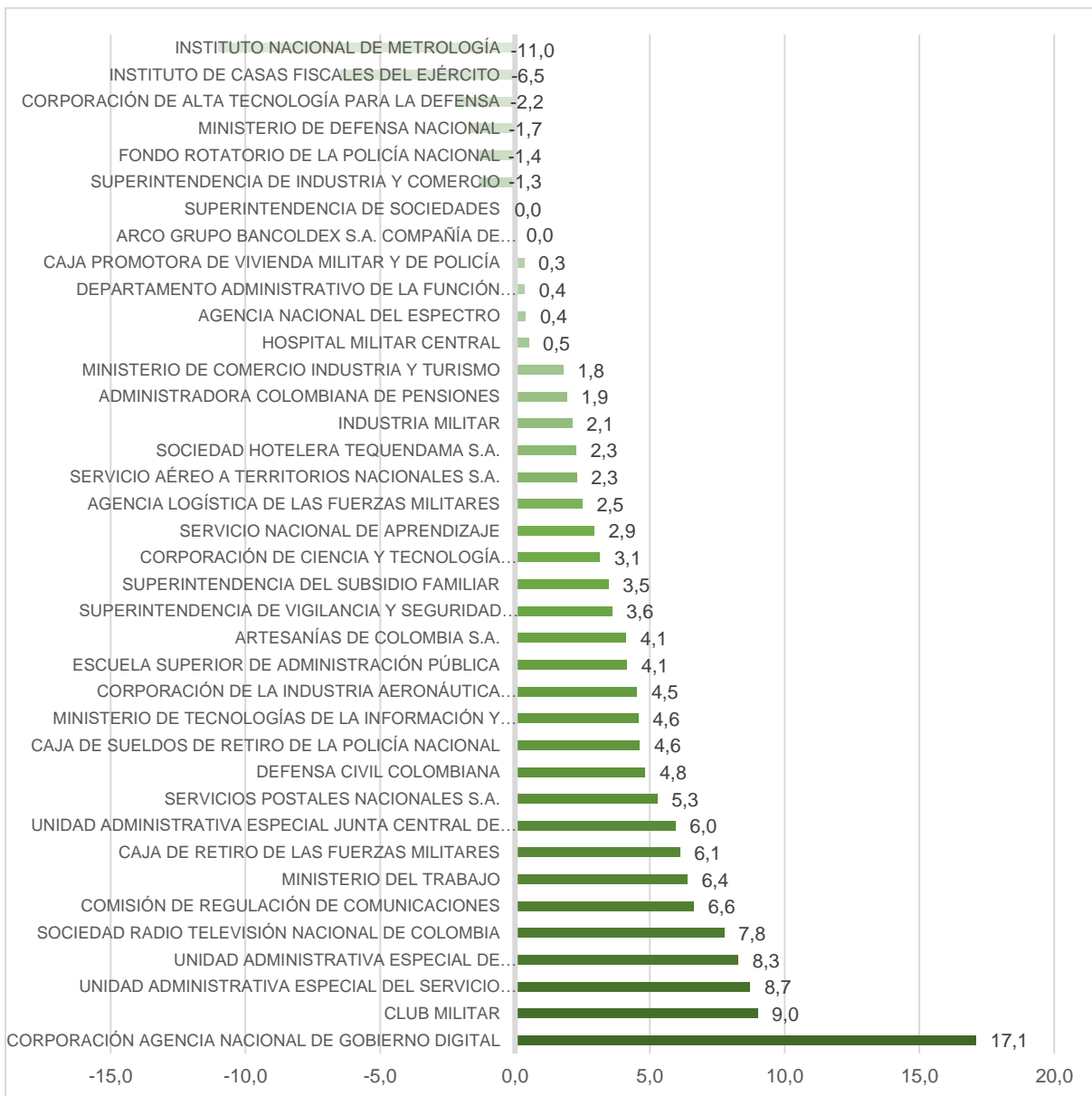
Igualmente, es importante resaltar que, si bien las Alcaldías y Alcaldías PDET han mejorado sus resultados, su promedio en la Política de Integridad aún no supera los 65 puntos, lo que representa un reto para el líder de la política en cuanto a generar en estas entidades las capacidades requeridas para implementarla.

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 2021

Esta información permite identificar que 38 entidades fueron acompañadas por el Grupo de Asesoría y Gestión de la DPTSC en la vigencia 2021 en temas asociados a la gestión de conflictos de intereses. Dentro de las seis (6) entidades que desmejoraron su desempeño

en esta vigencia los sectores más afectados fueron: Defensa (4 entidades) y Comercio, Industria y Turismo (2 entidades). No obstante, es posible identificar, a su vez, que el sector que agrupa mayor cantidad de entidades que mejoraron su desempeño es Defensa con 13 entidades, lo que equivale al 34,2 %, seguido por los sectores de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Trabajo, cada uno con 6 entidades que corresponden al 15,7 % en cada caso.

Figura 16.- Comportamiento de entidades acompañadas en la política de integridad pública por DPTSC durante 2021



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

Estos resultados son evidencia del compromiso y el trabajo efectivo por parte de las entidades en la implementación de la Política de Integridad Pública.

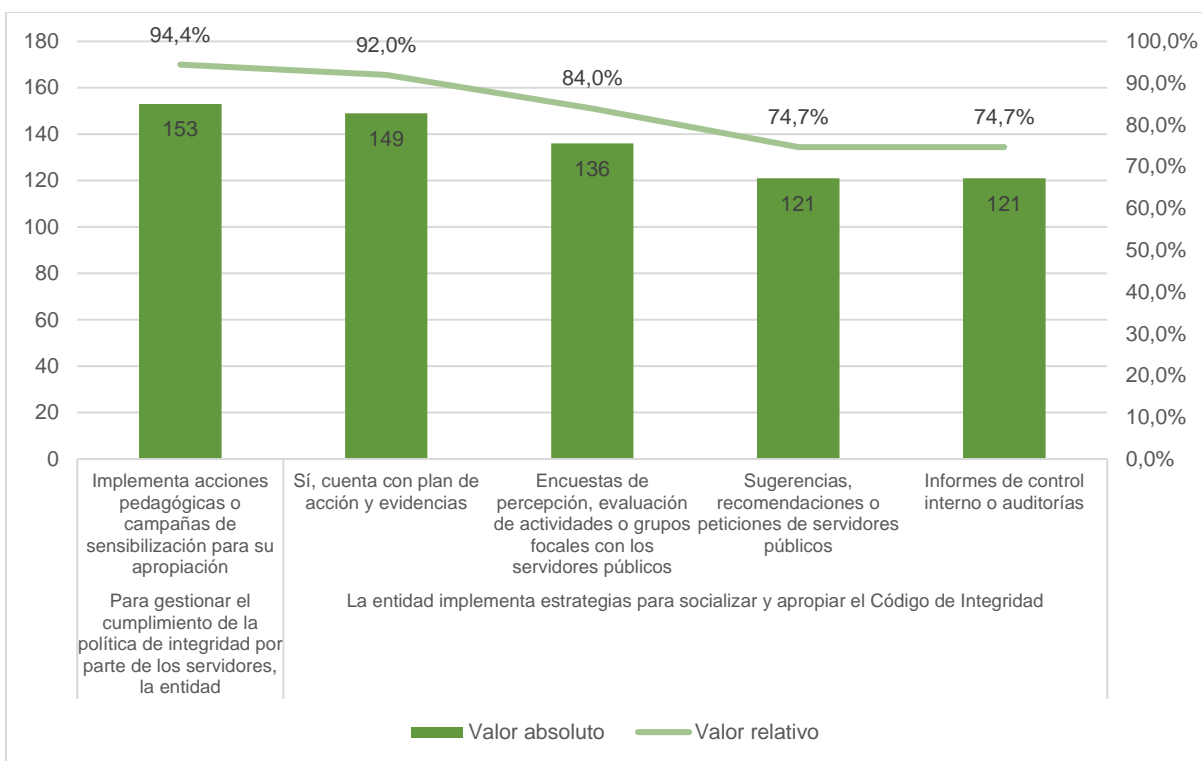
Frente al comportamiento de las entidades acompañadas por parte del Grupo de Asesoría y Gestión de la DPTSC en la vigencia 2021, se observa que el 84,21 % de las entidades mejoraron su desempeño frente al 15,78 % que disminuyeron sus resultados.

A partir de estos resultados es viable concluir que la asistencia técnica y el acompañamiento permanente y oportuno en el diligenciamiento del autodiagnóstico, la formulación e implementación de la estrategia para la gestión preventiva de conflicto de intereses y el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, sumadas a las demás estratégicas complementarias desarrolladas, permiten promover y generar en las entidades acciones concretas enfocadas en el aumento de su desempeño institucional en la Política de Integridad Pública entre cada vigencia.

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

La 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 apropiarse y hacer seguimiento a la adopción del Código de Integridad por parte de los servidores públicos.

Figura 17.- Reporte de respuestas sobre adopción del código de integridad, 2021



Fuente: Elaboración DPTSC de Función Pública, con base en FURAG (2022)

En este sentido, se evidencia que 153 entidades (94,9 %) implementaron acciones pedagógicas o campañas de sensibilización para gestionar el cumplimiento y la apropiación de la política de integridad por parte de los servidores; de estas, 149 (92 %) 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 84 %
- Sugerencias, recomendaciones o peticiones de servidores públicos con un 74,7 %
- Informes de control interno o auditorías con un 74,7 %.

Con base en lo anterior, se evidencia 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.

Asimismo, a partir de una lectura más detallada de este compromiso, es posible establecer que, además de las estrategias anteriores, algunas otras asociadas a estos resultados pueden ser:

- Inclusión del *Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción* en el Plan Institucional de Capacitación.
- Aprovechamiento de pausas activas, espacios comunes y canales de comunicación interna, entre otros, para la socialización y sensibilización.
- Articulación de la planeación institucional con la promoción de valores.
- Celebración del Día Nacional del Servidor Público.
- Generación de espacios de rendición de cuentas.