

AUTODIAGNÓSTICO POLÍTICA DE INTEGRIDAD 2024



**Gobernación
de Norte de
Santander**

SECRETARÍA GENERAL

ÁREA TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

AUTODIAGNÓSTICO POLÍTICA DE INTEGRIDAD	2
TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER 2024.	2
POBLACIÓN Y MUESTRA	12
RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL TEST	15
ANÁLISIS Y TABULACION DE LA ENCUESTA:	26
NÚMERO DE RESPUESTAS:	26
MEDICIÓN DEL ESTADO DE LA ENCUESTA:	26
RESULTADOS POR INDICADOR:	28
COMPARATIVA 2024-2023:	29
ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	30
Políticas	31
SUBÍNDICES POLÍTICA DE INTEGRIDAD	32
Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental	32
INFORME DE CONTROL INTERNO	35
Informe PQRS 2023	36
FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA ANUAL	38

AUTODIAGNÓSTICO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El código de integridad en Colombia, en el contexto de la Gobernación de Norte de Santander, es un marco ético y normativo que busca promover la transparencia, la probidad y la eficiencia en la gestión pública. Se realiza un autodiagnóstico para evaluar el grado de cumplimiento de los principios y normas establecidos en el código por parte de los servidores públicos. Este proceso permite identificar áreas de mejora en la gestión pública, fortalecer la ética y la moral en el ejercicio de las funciones, y prevenir actos de corrupción.

El autodiagnóstico del código de integridad en la Gobernación de Norte de Santander tiene varios beneficios. En primer lugar, ayuda a crear una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia, lo que mejora la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas. Además, permite identificar y corregir posibles falencias relacionadas con la gestión pública, lo que contribuye a una administración más eficiente y eficaz de los recursos públicos. Asimismo, el autodiagnóstico es utilizado como herramienta de seguimiento y evaluación de las políticas de integridad implementadas en la Gobernación, lo que facilita la toma de decisiones informadas para mejorar la gestión pública en beneficio de la ciudadanía.

TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER 2024.

El Test de Percepción de Integridad es una herramienta fundamental en el marco del código de integridad de la Gobernación de Norte de Santander, Colombia. Este test permite evaluar la percepción que tienen los servidores públicos sobre la ética, la transparencia y la probidad en el ejercicio de sus funciones. A través de preguntas específicas, el test busca identificar posibles áreas de mejora en la gestión pública y promover una cultura organizacional basada en valores éticos. La realización de este test es parte de un enfoque integral para fortalecer la integridad en la

administración pública y fomentar la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales.



Test de Percepción de integridad 2024

Test de Percepción de integridad en la gobernación de norte de Santander 2024

Test de Percepción de Integridad

Objetivo: La presente encuesta busca conocer el avance en la apropiación de los valores del Código de Integridad en el Servicio Público, a partir de la percepción que tienen las servidoras y los servidores públicos y contratistas de apoyo, frente a su desempeño, el relacionamiento con sus compañeros, sus jefes y las ciudadanías, en un ambiente laboral específico que depende de la cultura organizacional en cada entidad; se involucran aspectos de tipo normativo y de operación que se implican en el funcionamiento de las entidades públicas.

Descripción (opcional):

Autoriza el tratamiento de sus datos personales consignados en este formulario, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012, con el objetivo de demostrar su participación en esta medición de percepción, así mismo manifiestan y aceptan que conocen los términos y condiciones para el uso y tratamiento de datos personales de la entidad?

☐ Si

☐ No

1. Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

2. Cuando decidí ser servidora o servidor público (o contratista), me comprometo a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

3. Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

4. Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

5. Como servidora o servidor público (o contratista) doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa:

- Totalmente de Acuerdo

- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

6. Una servidora o servidor público (o contratista) tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo que debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

7. En las entidades del sector público, las servidoras y los servidores (o contratistas) han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

8. Una servidora o servidor público (o contratista) no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consiente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo

- Totalmente en Desacuerdo

9. Una servidora o servidor público (o contratista) no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

10. Es pertinente que una abogada o abogado que ingresará a un alto cargo del Estado decida informar sobre los clientes con quienes ha tenido relación y ha recibido honorarios por trabajos de consultoría

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

11. Una servidora o servidor público (o contratista) conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

12. Cuando una persona daña bienes públicos, una servidora o servidor público (o contratista) tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

13. Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social u otras situaciones:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

14. Una servidora o servidor público (o contratista) ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás, por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

15. Para ser responsable de sus actos, una servidora o servidor público (o contratista) debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale

mal:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

16. Cuando existe un trabajo urgente y una servidora o servidor público (o contratista) ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

17. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidora o servidor público (o contratista), él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

18. Cuando una servidora o servidor público (o contratista) tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en

los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

19. Una servidora o servidor público (o contratista), frente a una situación que implica un dilema ético, debe contrastar los valores y conductas establecidas en el código de integridad de su entidad, por encima de consideraciones personales:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

20. Una servidora o servidor público (o contratista) debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingreso a la entidad:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

21. Una servidora o servidor público (o contratista) debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

22. Cuando una servidora o servidor público (o contratista) comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

23. En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores (o contratistas) no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

24. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que una servidora o servidor público (o contratista) tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

25. Cuando una servidora servidor público (o contratista) es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

26. En su trabajo diario, las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) deben darles un trato igualitario a todos sus compañeros:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

27. Una servidora o servidor público (o contratista) conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

28. En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

29. Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindan las mismas oportunidades a todas las personas:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

30. Una servidora o servidor público (o contratista) no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población y tamaño de la muestra

El muestreo aplica los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación social: nivel de confianza 95% (En qué porcentaje la muestra es similar al universo poblacional) y margen de error 5% (Qué tanto varían los resultados por encima o por debajo del dato entregado).

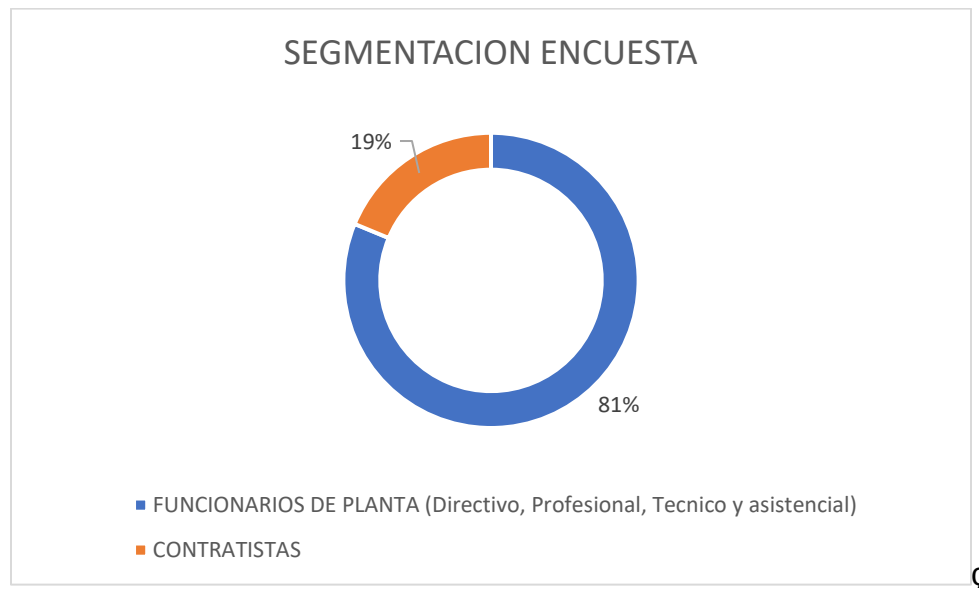
PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU
10	10	41	38	72	61	103	82	134	100	165	116	196	131	1001-1500	307
11	11	42	38	73	62	104	83	135	101	166	117	197	132	1501-2000	323
12	12	43	39	74	63	105	83	136	101	167	117	198	133	2001-2500	334
13	13	44	40	75	63	106	84	137	102	168	118	199	134	2501-3000	341
14	14	45	41	76	64	107	84	138	102	169	119	200 225	140	3001-3500	347
15	15	46	42	77	65	108	85	139	103	170	119			3501-4000	351
16	16	47	42	78	65	109	86	140	103	171	120	226 250	150	4001-5000	357
17	17	48	43	79	66	110	86	141	104	172	120			5001-6000	361
18	18	49	44	80	67	111	87	142	104	173	121	251 275	160	6001-7000	365
19	19	50	45	81	68	112	87	143	105	174	121			7001-8000	367
20	20	51	46	82	68	113	88	144	105	175	121	276 300	170	8001-9000	369
21	20	52	46	83	69	114	89	145	106	176	122			9001-10000	371
22	21	53	47	84	70	115	89	146	107	177	122	301 325	180	10001-11000	372

23	22	54	48	85	70	116	90	147	107	178	123			11001-	37
														12000	3
24	23	55	49	86	71	117	90	148	108	179	123	326	190	12001-	37
												350		13000	4
25	24	56	49	87	72	118	91	149	108	180	124			13001-	37
														14000	5
26	25	57	50	88	72	119	92	150	109	181	124	351	200	14001-	37
												375		15000	6
27	26	58	51	89	73	120	92	151	109	182	125			15001-	37
														16000	7
28	27	59	52	90	74	121	93	152	110	183	125	376	210		
29	28	60	53	91	74	122	93	153	110	184	126	400			
30	28	61	53	92	75	123	94	154	110	185	126	401	218		
31	29	62	54	93	76	124	94	155	111	186	127	500			
32	30	63	55	94	76	125	95	156	111	187	127	501	235		
33	31	64	55	95	77	126	96	157	112	188	128	600			
34	32	65	56	96	77	127	96	158	112	189	128	601	249		
35	33	66	58	97	78	128	97	159	113	190	128	700			
36	33	67	58	98	79	129	97	160	113	191	129	701	260		
37	34	68	58	99	79	130	98	161	114	192	129	800			
38	35	69	59	100	80	131	98	162	114	193	130	801	270		
39	36	70	60	101	81	132	99	163	115	194	130	900			
40	37	71	61	102	82	133	99	164	115	195	131	900	278		
												1000			

De acuerdo con el lineamiento de la función pública con respecto a la muestra y población que se debe utilizar para la objetividad del test de percepción de integridad, se concluye que la Gobernación de Norte de Santander cuentan con una planta de personal de planta globalizada de 387 funcionarios, a la cual se le suma el apoyo de personal mediante contrataciones que durante el año puede ascender a la misma cantidad de acuerdo a las necesidades que se presenten en el contexto

de cumplir con la misionalidad de la entidad, por lo cual se toma como población 801 y como muestra representativa la aplicación de encuesta a 270 funcionarios.

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL TEST

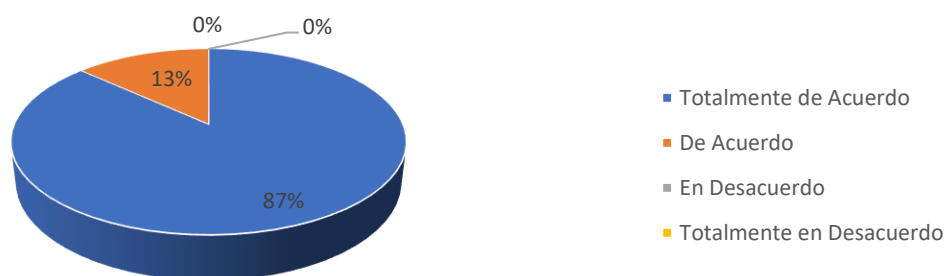


La segmentación de la encuesta en búsqueda de contar con equidad al momento de preguntar sobre la percepción se lleva a cabo con una conformación de 81% de personal de planta el cual está dividido por nivel directivo, profesional, técnico y asistencial, adicionalmente el 19% del personal que respondió la encuesta son contratistas que desarrollan sus labores en la Gobernación de norte de Santander, obteniendo así un balance estadístico en cuanto a la percepción y quien la manifiesta.

Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos



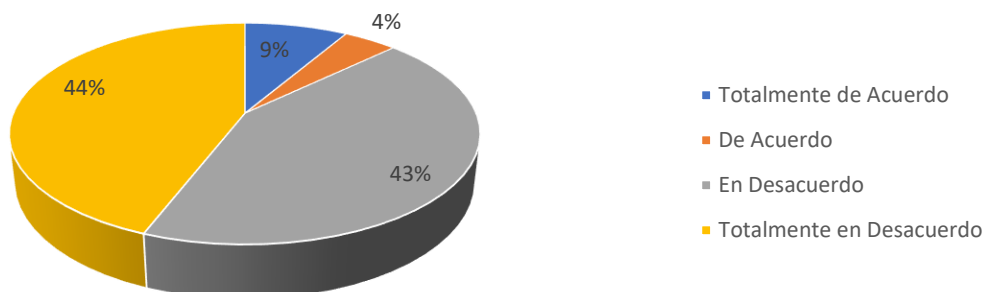
Cuando decidí ser servidora o servidor público (o contratista), me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad



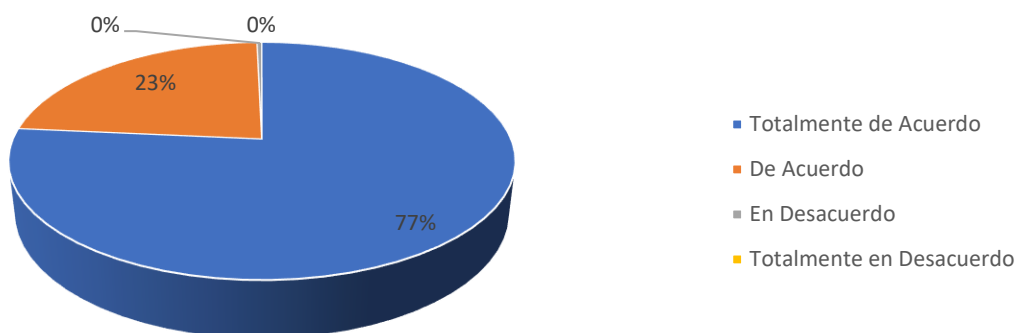
Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita



Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad



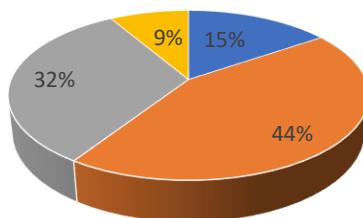
Como servidora o servidor público (o contratista) doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa



Una servidora o servidor público (o contratista) tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo que debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente

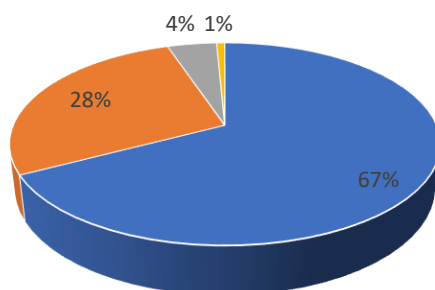


En las entidades del sector público, las servidoras y los servidores (o contratistas) han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos



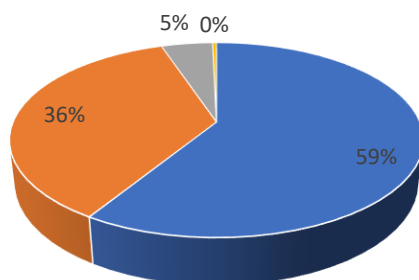
- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

Una servidora o servidor público (o contratista) no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consiente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad



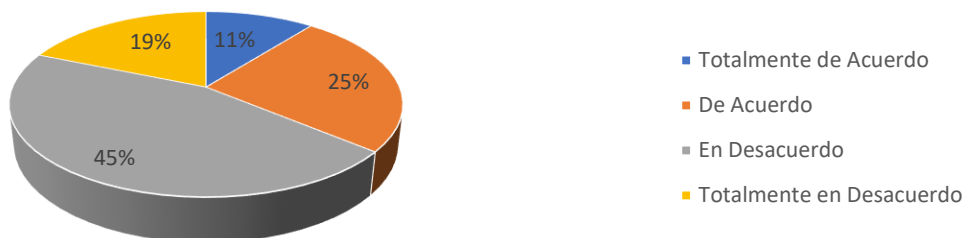
- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

Una servidora o servidor público (o contratista) no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia.

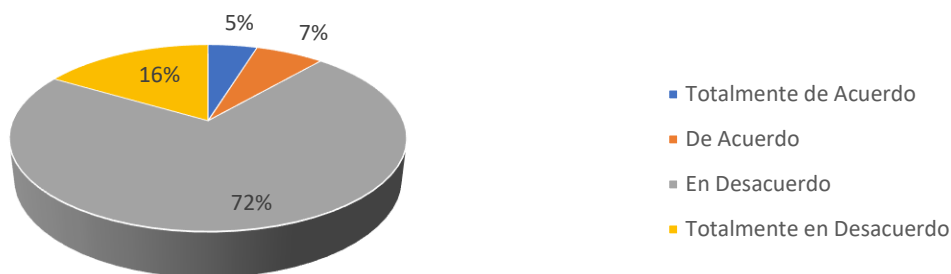


- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

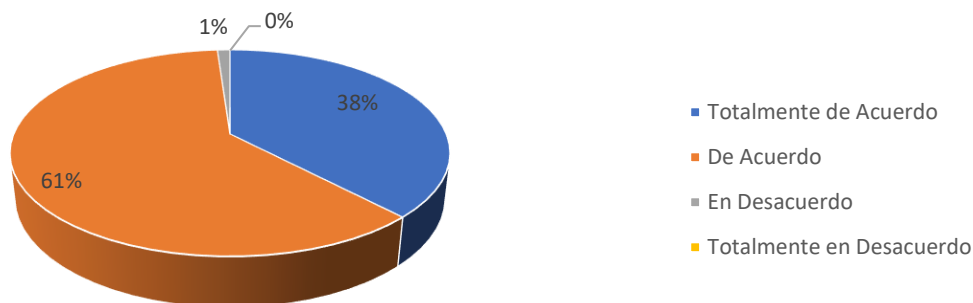
Es pertinente que una abogada o abogado que ingresará a un alto cargo del Estado decida informar sobre los clientes con quienes ha tenido relación y ha recibido honorarios por trabajos de consultoría



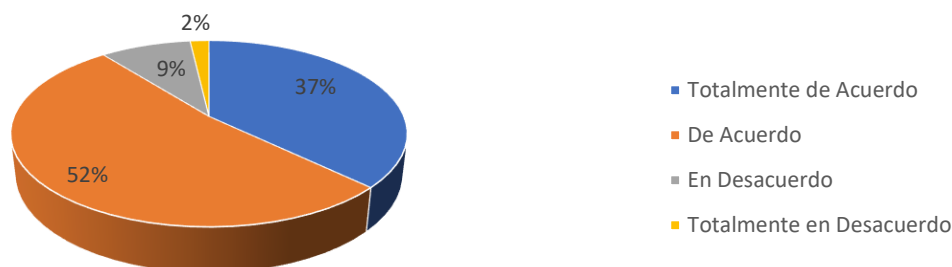
Una servidora o servidor público (o contratista) conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos



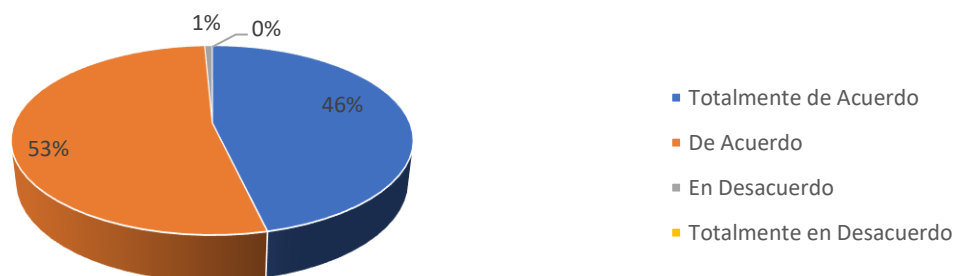
Cuando una persona daña bienes públicos, una servidora o servidor público (o contratista) tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos



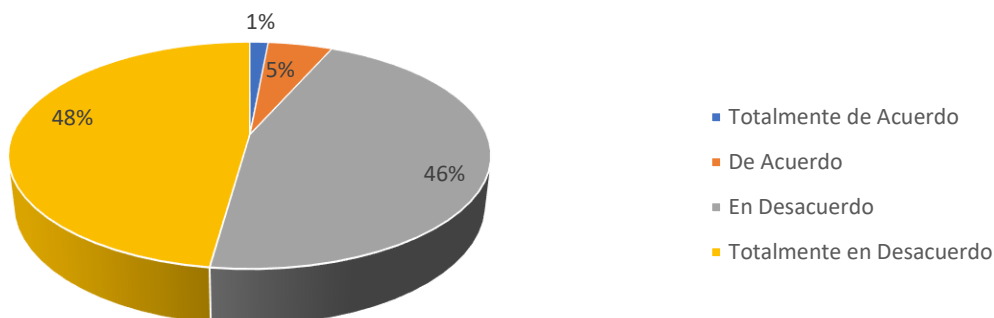
Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social u otras situaciones



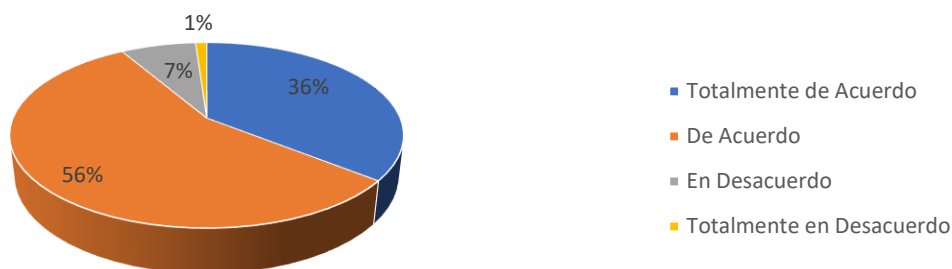
Una servidora o servidor público (o contratista) ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás, por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo



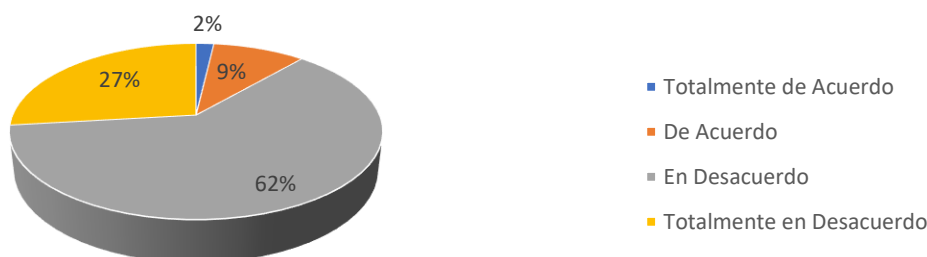
Para ser responsable de sus actos, una servidora o servidor público (o contratista) debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal



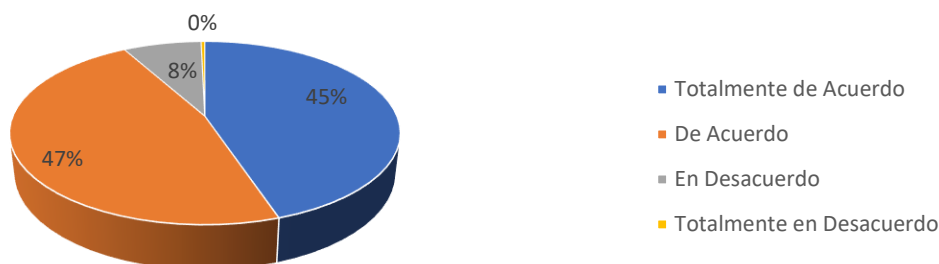
Cuando existe un trabajo urgente y una servidora o servidor público (o contratista) ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea



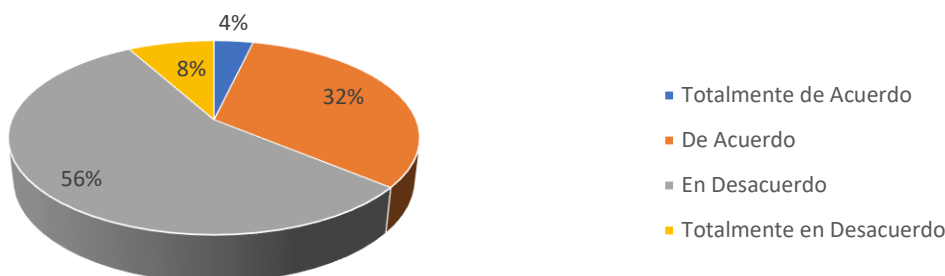
Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidora o servidor público (o contratista), él argumenta qu



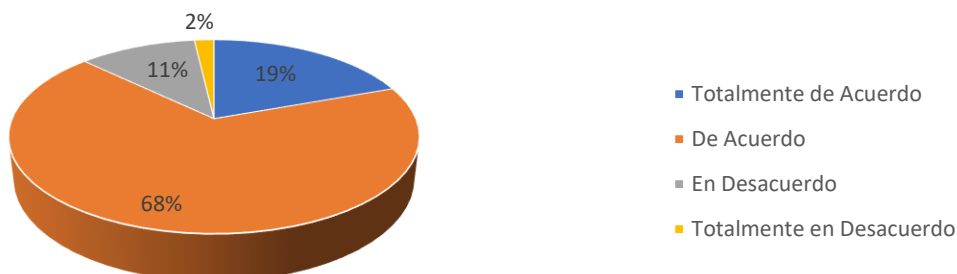
Cuando una servidora o servidor público (o contratista) tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad



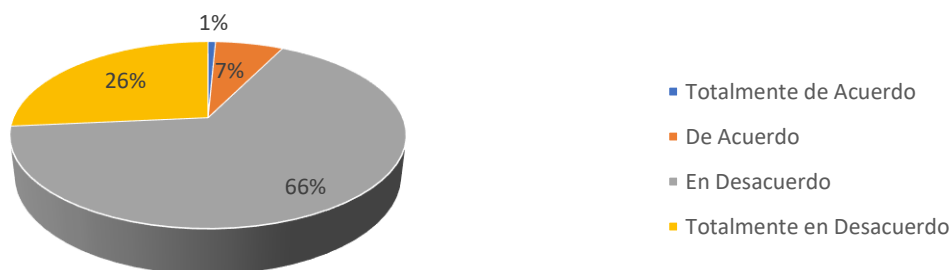
Una servidora o servidor público (o contratista), frente a una situación que implica un dilema ético, debe contrastar los valores y conductas establecidas en el código de integridad de su entidad, por encima de consideraciones personales



Una servidora o servidor público (o contratista) debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingreso a la entidad



Una servidora o servidor público (o contratista) debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla



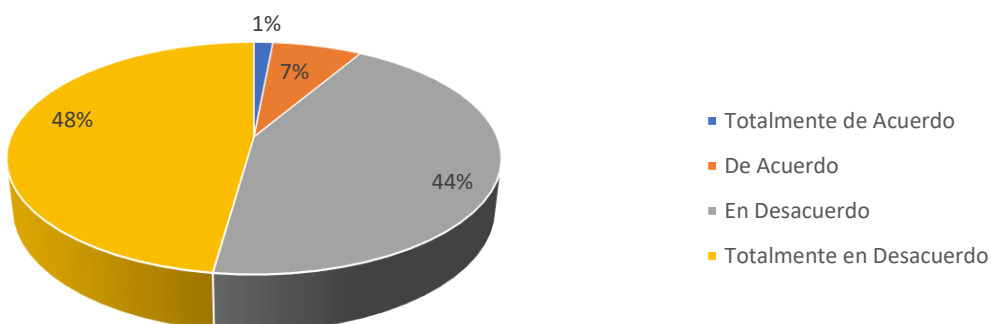
Cuando una servidora o servidor público (o contratista) comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que l



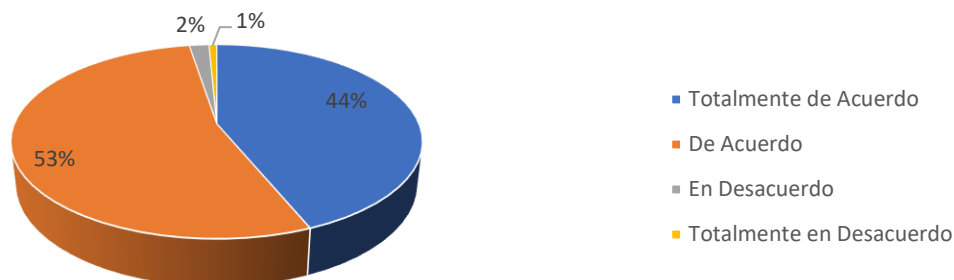
En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores (o contratistas) no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima lab



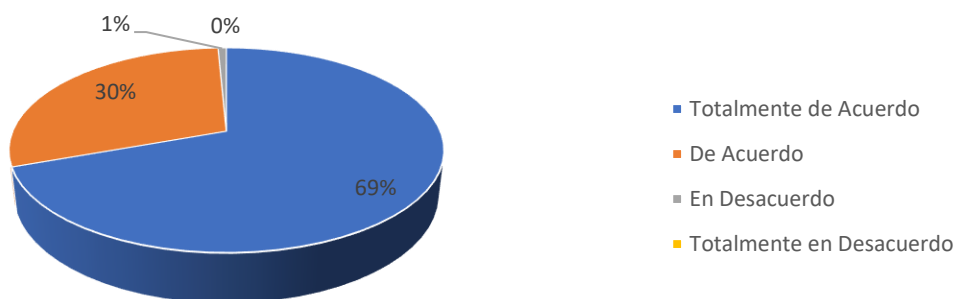
Siempre que sea eficiente, no es tan grave que una servidora o servidor público (o contratista) tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo



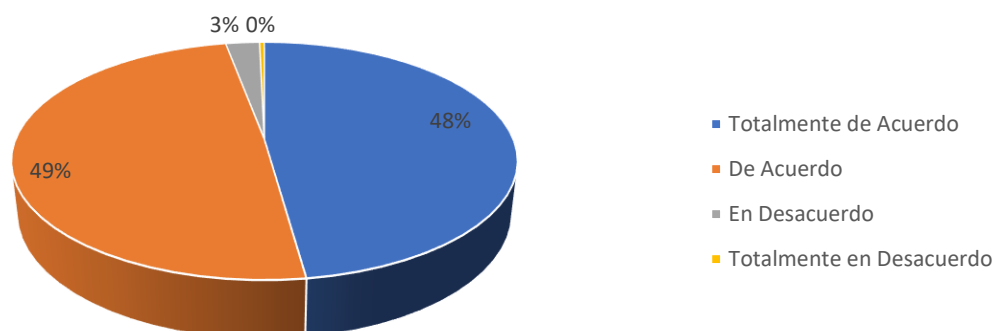
Cuando una servidora servidor público (o contratista) es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad



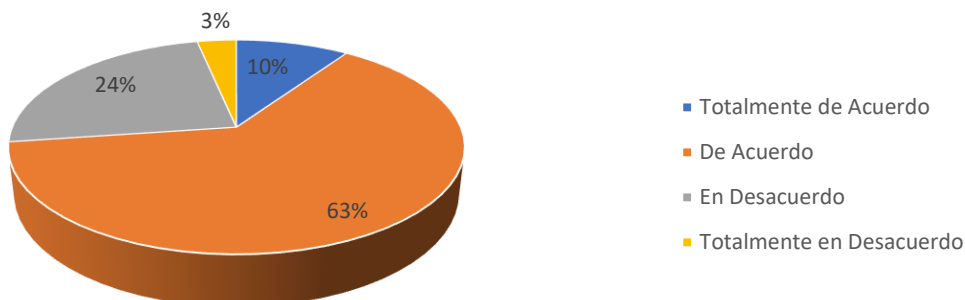
En su trabajo diario, las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) deben darles un trato igualitario a todos sus compañeros



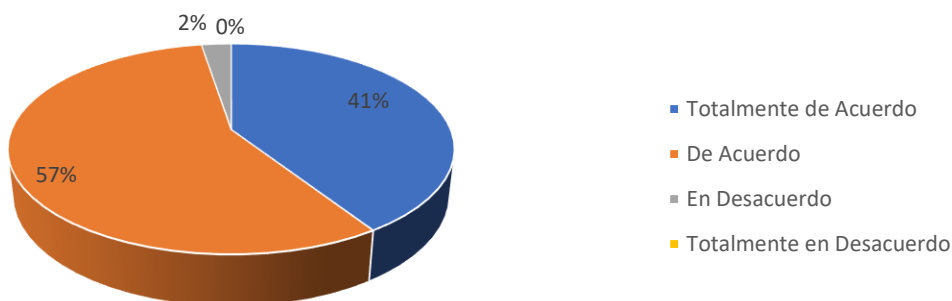
Una servidora o servidor público (o contratista) conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión



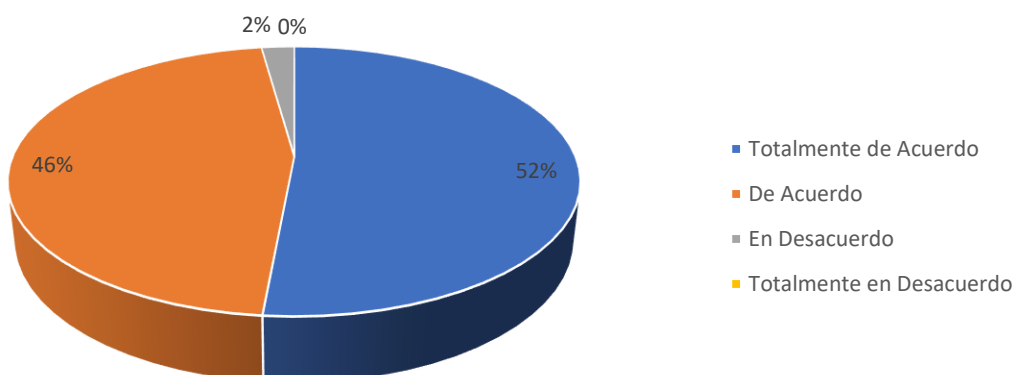
En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal



Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindan las mismas oportunidades a todas las personas



Una servidora o servidor público (o contratista) no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo



ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE LA ENCUESTA:

En el análisis y tabulación de los resultados del Test de Percepción de Integridad en la Gobernación de Norte de Santander se busca identificar patrones y tendencias que permitan comprender mejor la percepción de los servidores públicos sobre la ética y la transparencia en la gestión pública. A través de este proceso, se pueden identificar áreas de fortaleza y de mejora en el cumplimiento del código de integridad, lo que facilita la toma de decisiones informadas para promover una cultura organizacional basada en valores éticos. A continuación, se presenta la tabulación de los resultados:

NÚMERO DE RESPUESTAS:

n.º DE PREGUNTA	RESPUESTA				SUMA DE RESPUESTAS
	totalmente de acuerdo	de acuerdo	desacuerdo	totalmente en desacuerdo	
1	197	74	1	0	1012
2	236	36	0	0	1052
3	220	52	0	0	1036
4	23	12	117	120	878
5	208	63	1	0	1023
6	159	112	1	0	974
7	42	119	88	23	724
8	183	75	12	2	983
9	160	98	13	1	961
10	29	69	123	51	620
11	13	18	196	45	968
12	103	166	3	0	916
13	101	142	24	5	883
14	126	144	2	0	940
15	4	14	124	130	924
16	97	152	20	3	942
17	5	26	168	73	853
18	122	128	21	1	915
19	10	88	152	22	730
20	53	184	30	5	829
21	2	18	180	72	866
22	0	25	179	68	526
23	1	58	158	55	811
24	4	19	119	130	919
25	119	146	5	2	926
26	189	81	2	0	1003
27	130	134	7	1	937
28	26	172	65	9	759
29	111	154	7	0	920
30	140	126	6	0	950

MEDICIÓN DEL ESTADO DE LA ENCUESTA:

No. PREGUNTA	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	93%
2	97%
3	95%
4	81%
5	94%
6	90%
7	67%
8	90%
9	88%
10	57%
11	89%
12	84%
13	81%
14	86%
15	85%
16	87%
17	78%
18	84%
19	67%
20	76%
21	80%
22	48%
23	75%
24	84%
25	85%
26	92%
27	86%
28	70%

29	85%
30	87%

RESULTADOS POR INDICADOR:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	92%
2	HONESTIDAD	78%
3	RESPETO	85%
4	COMPROMISO	78%
5	DILIGENCIA	74%
6	JUSTICIA	84%

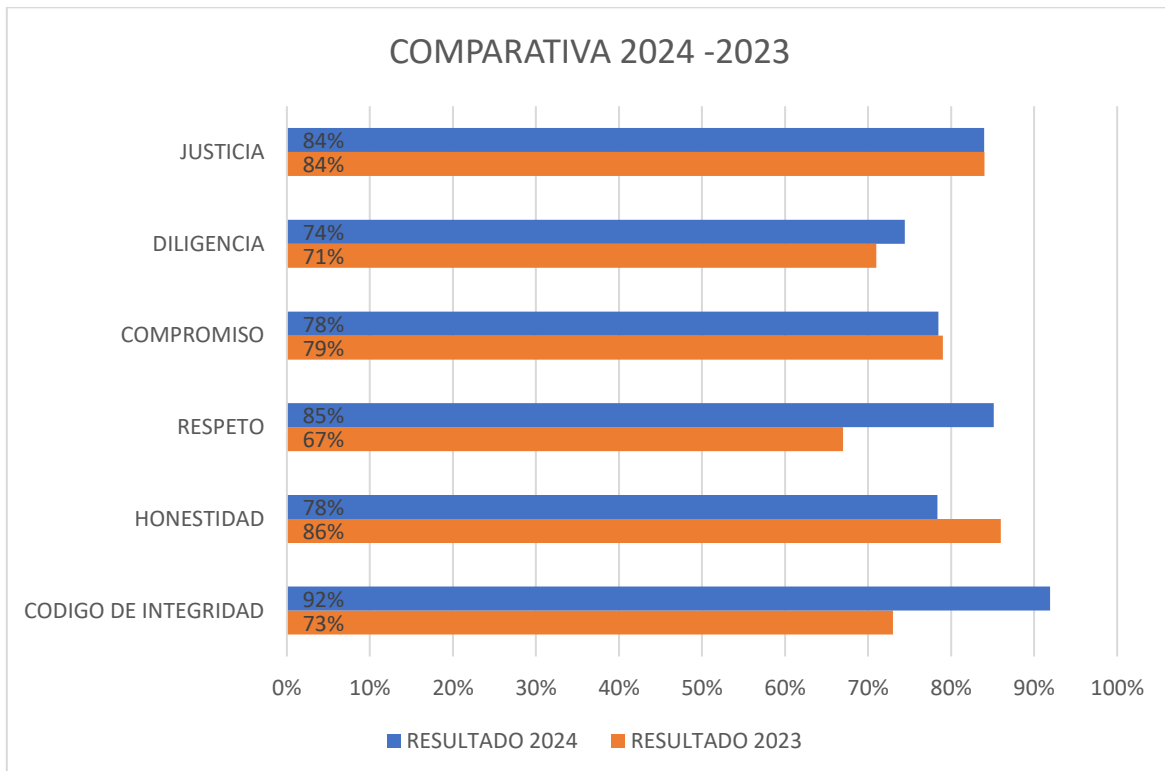
Los resultados del Test de Percepción de Integridad en la Gobernación de Norte de Santander muestran que en general, existe un alto nivel de cumplimiento con el código de integridad, con una calificación del 92%. Esto indica que los servidores públicos perciben que la gestión pública se realiza de manera ética, transparente y con probidad.

En cuanto a los valores específicos evaluados, se observa que el valor de honestidad obtuvo un puntaje del 78%, lo que indica que, si bien es alto, aún hay margen para mejorar en este aspecto. El respeto y la justicia también obtuvieron buenos puntajes, con un 85% y un 84% respectivamente, lo que sugiere que estos valores están bien arraigados en la cultura organizacional de la Gobernación.

Por otro lado, los valores de compromiso y diligencia obtuvieron puntajes del 78% y 74% respectivamente, lo que sugiere que podrían ser áreas de mejora en la gestión pública. Es importante analizar más detenidamente estos resultados para identificar las causas subyacentes y tomar medidas correctivas en caso necesario.

En resumen, los resultados del Test de Percepción de Integridad muestran que la Gobernación de Norte de Santander ha logrado un alto nivel de integridad en su gestión pública, pero aún existen áreas de mejora que pueden ser abordadas para fortalecer aún más la ética y la transparencia en la administración pública.

COMPARATIVA 2024-2023:



El análisis comparativo entre los resultados del Test de Percepción de Integridad en la Gobernación de Norte de Santander para los años 2024 y 2023 muestra algunos cambios significativos en la percepción de los servidores públicos sobre la ética y la transparencia en la gestión pública:

- **Código de Integridad:** Se observa un notable incremento en el cumplimiento del código de integridad, aumentando del 73% en 2023 al 92% en 2024. Este aumento sugiere que se han implementado medidas efectivas para fortalecer la integridad en la gestión pública.

- **Honestidad:** Se presenta una disminución en el puntaje de honestidad, pasando de 86% en 2023 a 78% en 2024. Aunque sigue siendo un puntaje considerable, esta disminución podría indicar la necesidad de reforzar los valores de honestidad y transparencia en la Gobernación.
- **Respeto:** El puntaje de respeto ha mejorado significativamente, aumentando del 67% en 2023 al 85% en 2024. Esta mejora sugiere que se han implementado acciones para promover un ambiente de respeto y colaboración en la gestión pública.
- **Compromiso:** Se mantuvo estable en 78% en ambos años, lo que indica que el compromiso de los servidores públicos con los valores éticos y la transparencia no ha variado significativamente.
- **Diligencia:** Se observa una ligera mejora en el puntaje de diligencia, aumentando del 71% en 2023 al 74% en 2024. Aunque es una mejora modesta, sugiere que se han implementado medidas para promover la eficiencia y la diligencia en la gestión pública.
- **Justicia:** Se mantuvo estable en 84% en ambos años, lo que indica que la percepción de justicia en la gestión pública se ha mantenido constante a lo largo del tiempo.

ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Según los datos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Índice de Desempeño Institucional (IDI) de 2022 para el departamento de Norte de Santander fue de 76.5. Este índice refleja el progreso en la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual se considera como un marco de referencia para dirigir, planificar, ejecutar, dar seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, el objetivo es generar resultados que respondan a los planes de desarrollo y aborden las necesidades y problemas de los ciudadanos, todo ello con integridad y calidad en el servicio. Los resultados obtenidos son los siguientes:

Políticas

NO.	POLÍTICA	VALOR INDICADOR	NO.	POLÍTICA	VALOR INDICADOR
1.	Gestión estrategia del talento humano	86.5	11.	Servicio al ciudadano	66.1
2.	Integridad	62.7	12.	Racionalización del trámite	67.2
3.	Planeación institucional	85.2	13.	Participación ciudadana en la Gestión Pública	79.9
5.	Compras y Contratación Pública.	78.4	14.	Seguimiento y evaluación del Desempeño Institucional	74.2
6.	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de procesos	96.3	15.	Transparencia, Acceso a la información y lucha contra la Corrupción.	67.9
7.	Gobierno Digital	65.6	16.	Gestión documental	76.9
8.	Seguridad Digital	40.4	17.	Gestión de la información Estadística	53.3
9.	Defensa Jurídica	81	18.	Gestión del Conocimiento	76.9
10.	Mejora Normativa	45.1	19.	Control Interno	90.7

SUBÍNDICES POLÍTICA DE INTEGRIDAD

INTEGRIDAD	POL02	85,1
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	I05	47,83
Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	I06	53,45

Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

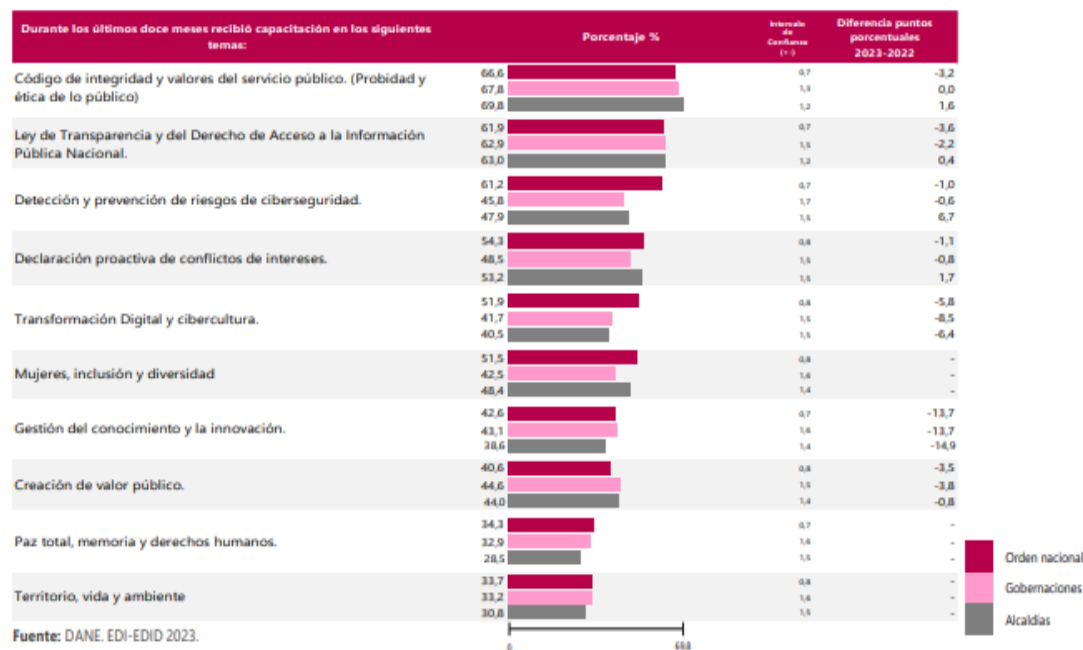


Información relevante para el autodiagnóstico sobre la gestión de la entidad:





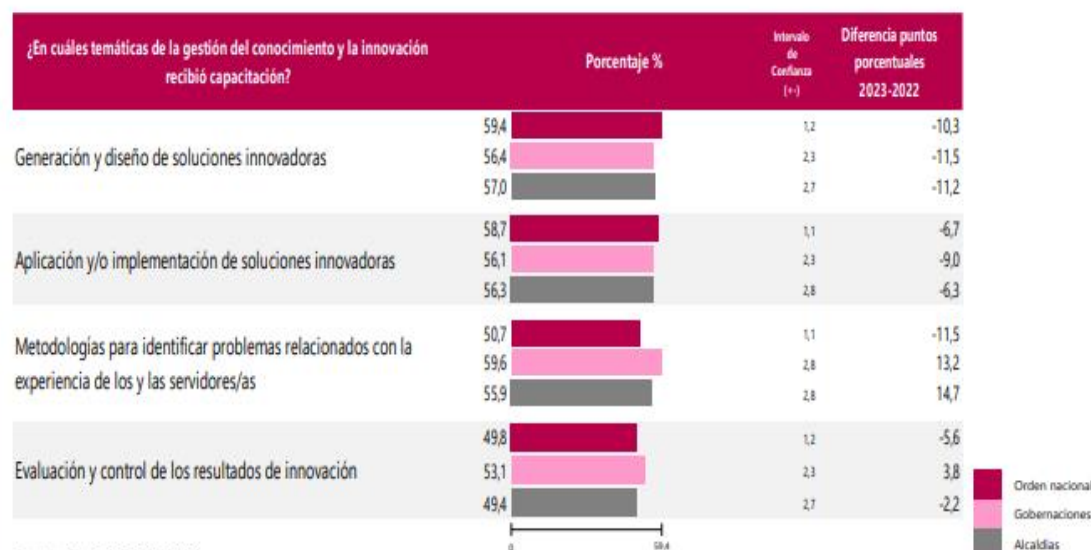
Porcentaje de servidores(as) que recibieron capacitación en los siguientes temas Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2023



DIMPE - GfI Capital Social



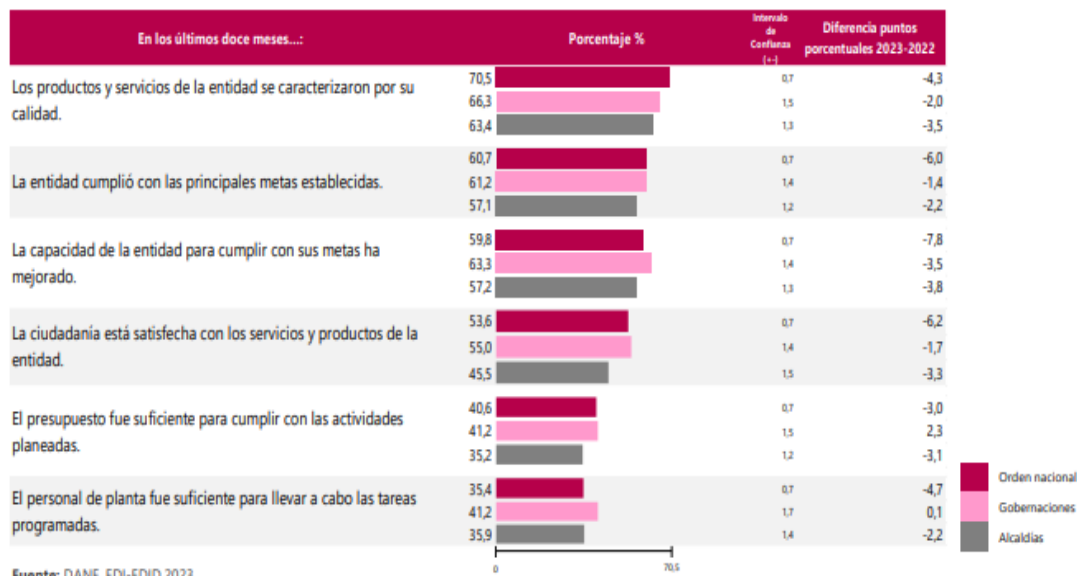
Porcentaje de servidores(as) que recibieron capacitación en temas de gestión del conocimiento y la innovación Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2023



DIMPE - GfI Capital Social



Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre la gestión de la entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2023



Fuente: DANE, EDI-EDID 2023.

* Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo

* Población de referencia: 63.506 servidores del orden nacional; 10.793 gobernaciones; 16.864 alcaldías

DIMPE - GIT Capital Social

Estándares según la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental 2023 en el componente de gestión de la entidad resaltando el desempeño de las gobernaciones en la aplicación del código de integridad, puntuación la cual se encuentra ubicada en 67.8 puntos del análisis realizado por el DANE.

INFORME DE CONTROL INTERNO

Dentro de los informes presentados por parte de la oficina de control interno de gestión en cual se realizan recomendaciones al cumplimiento del código de integridad y la correcta gestión de los conflictos de interés, por lo cual para fines de resaltar estas acciones que permitan el mejoramiento y excelencia en el desarrollo de las estrategias para el año 2024 se tendrán en cuenta las siguientes anotaciones:

- Si bien la entidad cuenta con la resolución número 000 284 del 09 de agosto del 2021 por el cual se actualiza el código de integridad en la resolución 00279 del 07 de marzo del 2019 y se incorpora en el marco de la integridad pública como acción preventiva la gestión de conflictos de interés aún no se ha establecido los mecanismos o lineamientos para la declaración de conflicto de interés línea de denuncia interna sobre irregularidades o posibles incumplimientos al código de integridad en este contexto se sugiere que la entidad territorial desarrolle estos mecanismos y se socialice a los servidores públicos del departamento
- Igualmente se requiere actualizar la resolución 0000382 del 19 de octubre del 2021 donde se conforme el equipo de gestores de integridad y conflictos de intereses como apoyo para la oferta de la política integridad del modelo integral planeación y gestión MIPG.

Informe PQRS 2023

El seguimiento de las PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos y Sugerencias) es fundamental para garantizar la integridad pública en la Gobernación de Norte de Santander. Estas herramientas no solo son mecanismos de participación ciudadana, sino que también son pilares para la transparencia y la eficacia en la gestión gubernamental. En primer lugar, el seguimiento de las PQRS permite que la administración pública conozca de manera directa las inquietudes, necesidades y problemas de la ciudadanía. Esto posibilita una conexión más estrecha con la comunidad, lo cual es esencial para una democracia participativa y representativa.

Además, el seguimiento adecuado de las PQRS facilita la identificación de posibles casos de corrupción o mal manejo de los recursos públicos. Al dar voz a los ciudadanos, se crean mecanismos de control social que contribuyen a prevenir y detectar irregularidades en la gestión gubernamental. De esta manera, se fortalece la transparencia y la rendición de cuentas, pilares fundamentales para la integridad pública.

CONSOLIDADO INFORME PQRS 4 TRIMESTRE 2023

[CONSOLIDADO INFORME PQRS 4 TRIMESTRE 2023](#)

Gobernación de Norte de Santander



Sede principal

Dirección: Avenida 5 esquina entre Calle 13 y 14, Cúcuta, Norte de Santander.
Código Postal: 540001.
Horario de atención: Lunes a Viernes de 7:30 a.m. a 11:30 a.m. y 2:00 p.m. a 5:30 p.m.
Horario de atención (Unidad de Correspondencia): Lunes a Viernes de 7:30 a.m. a 11:00 a.m. y 2:00 p.m. a 5:00 p.m.
Teléfono conmutador: +57 (607) 5956200.
Línea gratuita: 018000185783.
Línea antiacoso: +57 (607) 5915060.

<https://administrador.nortedesantander.gov.co/wp-content/uploads/2024/02/CONSOLIDADO-INFORME-PQRS-4TRIMESTRE-2023.pdf>

En el informe consolidado de PQRS del 4 trimestre 2023 se cuenta con un total de 812 trámites de los cuales 68 son están clasificadas como Quejas, denuncias o reclamos los cuales son los tipos de trámites que pueden ser catalogados como posibles falencias en el comportamiento e integridad de los funcionarios de la Gobernación de Norte de Santander, dentro de dicho informe se resaltan los siguientes trámites:

Radicado	Fecha Radicado	Tipo De Documento	Asunto	Contestado	Dependencia Actual	Numero Radicado Respuesta	Fecha Para Responder	Fecha Respuesta	Respondido o Dias Habiles
2023084000360382	14/12/2023 15:11:39	Queja	INFORMANDO NOVEDAD CON FUNCIONARIA DE ESA ENTIDAD	SI	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	2024013000010401	29/12/2023	23/10/2024 17:05:17	28
2023087000313842	27/10/2023 09:26:29	Denuncia	El Señor Victor David Vera, es el encargado de impartir la normatividad con respecto al área de archivo y la utiliza para infundir temor y sacar provecho economico para la empresa familiar 360 Gestion Documental, representada legalmente por el hijastro	SI	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	2023013000301051	27/10/2023	09/12/2023 16:40:39	27

Los anteriores trámites son relacionados a los comportamientos de los funcionarios en temas que pueden afectar la integridad pública de la entidad, estos

procesos fueron atendidos por la oficina de control interno disciplinario en búsqueda de esclarecer el tema con las partes y brindar respuesta oportuna al ciudadano responsable del trámite.

FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA ANUAL

Estrategia Anual 2024 para el Desarrollo de la Cultura de Integridad Pública en la Gobernación de Norte de Santander

Formulación y Actualización de la Estrategia: Durante el primer Semestre del año, se llevará a cabo la formulación o actualización del plan de acción anual asociado al desarrollo de la cultura de integridad pública. Esta estrategia estará basada en los resultados del Test de Integridad y en las áreas identificadas como prioritarias para fortalecer la integridad en la gestión pública, dentro del cual de acuerdo a los resultados se centrará en reforzar los siguientes valores:



Documentos

La Caja de Herramientas

Dado que el Código fue creado con un enfoque hacia la acción, es decir, sus valores se componen de principios de acción que obedecen a las dinámicas cotidianas del servicio público, esta caja de herramientas busca garantizar que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial.

[Descargar la Caja de Herramienta y Anexos](#)

Manual de Implementación

Cómo leer, entender, e implementar la caja de herramientas a través de paso a paso que te permitirá planear, ejecutar y evaluar esta implementación de manera práctica y sencilla.

[Ver Manual de Implementación](#)

Manual de Seguimiento a la Integridad

Un instrumento de medición que hemos desarrollado con el fin de conocer el grado de apropiación de los valores en todas las entidades públicas.

[Ver Manual de Seguimiento a la Integridad](#)

Actividades y Herramientas



Ideas para generar el cambio que queremos.
Estas están divididas en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio:

Activar - Fomentar - Ejemplificar - Comprometer



FOMENTAR



ACTIVAR



EJEMPLIFICAR



COMPROMETER

Entre más interacción puedan tener las personas con las actividades, mejor. Se trata de invitar a los servidores a participar de manera activa en su propia transformación. Con este tipo de acciones se pretende que los servidores se comprometan con el Código de Integridad.

- › [Deja tu Huella](#)
- › [Photobooth](#)
- › [Servidor en Recuperación](#)
- › [Murales de Compromiso](#)
- › [Juramento del Servidor Público](#)
- › [Dale tu palabra al Servicio Público](#)
- › [Lavatón](#)

Designación de un Grupo de Trabajo: Principalmente el área encargada para llevar a cabo el fortalecimiento del código de integridad en la Gobernación de norte de Santander será el área de Talento humano adscrita a la secretaria general, siendo este un trabajo transversal que será apoyado por parte del grupo de gestores de integridad designados en cada una de las secretarías.

Implementación de Acciones Específicas: Se implementarán acciones específicas para fortalecer la cultura de integridad pública, como campañas de sensibilización, capacitaciones sobre ética y transparencia, y la promoción de valores éticos en el ejercicio de las funciones públicas apoyándose en la caja de herramientas brindadas por la función pública.

- **Campaña de sensibilización del código de integridad dirigida a los funcionarios de la Gobernación de Norte de Santander**
- **Convocatoria al funcionario más integro de la Gobernación de Norte de Santander**
- **Jornada de exposición de información en la sede principal de la gobernación de norte de Santander junto con campaña de videos informativos difundidos por medios digitales con el fin de que los ciudadanos sean partícipes del proceso**
- **Estrategia de difusión del código de integridad en puntos de atención al público de la entidad**
- **Jornada de capacitación y aplicación de actividades de la caja de herramientas en el día del funcionario público**
 1. Actividades de sensibilización
 2. Exposición de integridad
 3. Retos cotidianos
 4. Muro del orgullo
 5. Mural de compromisos

Establecimiento de Indicadores: los indicadores planteados para la medición y seguimiento de la efectividad del proceso de fortalecimiento del código de integridad en la entidad será los arrojado por parte del FURAG en lo que componente a la política de integridad y sus subíndices:



Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público

Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas

Seguimiento y Evaluación Continua: Se realizará un seguimiento continuo de la implementación de la estrategia de integridad pública, con el fin de identificar posibles áreas de mejora y garantizar que se cumplan los objetivos establecidos. Se realizarán evaluaciones periódicas para medir el impacto de las acciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario.

Esta estrategia anual tiene como objetivo principal fortalecer la cultura de integridad pública en la Gobernación de Norte de Santander, promoviendo valores éticos y de transparencia en la gestión pública. Mediante la implementación de acciones específicas y el establecimiento de indicadores para el seguimiento y evaluación, se busca garantizar que se cumplan los objetivos establecidos y se promueva una gestión pública ética y transparente.

Proyectado: Carlos Andrés Ramirez – Profesional especializado de apoyo.