



AUTODIAGNÓSTICO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

2025



Gobernación
de Norte de
Santander

SECRETARÍA GENERAL

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

AUTODIAGNÓSTICO POLÍTICA DE INTEGRIDAD	2
TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER 2025.	2
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	13
RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL TEST	16
ANÁLISIS Y TABULACION DE LA ENCUESTA.....	27
NÚMERO DE RESPUESTAS	28
MEDICIÓN DEL ESTADO DE LA ENCUESTA	28
RESULTADOS POR INDICADOR.....	30
COMPARATIVA 2025-2024.....	31
ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.....	33
POLÍTICAS	33
SUBÍNDICES POLÍTICA DE INTEGRIDAD	33
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL – DEPARTAMENTAL	34
INFORME DE CONTROL INTERNO.....	37
INFORME PQRS 2024.....	37

AUTODIAGNÓSTICO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

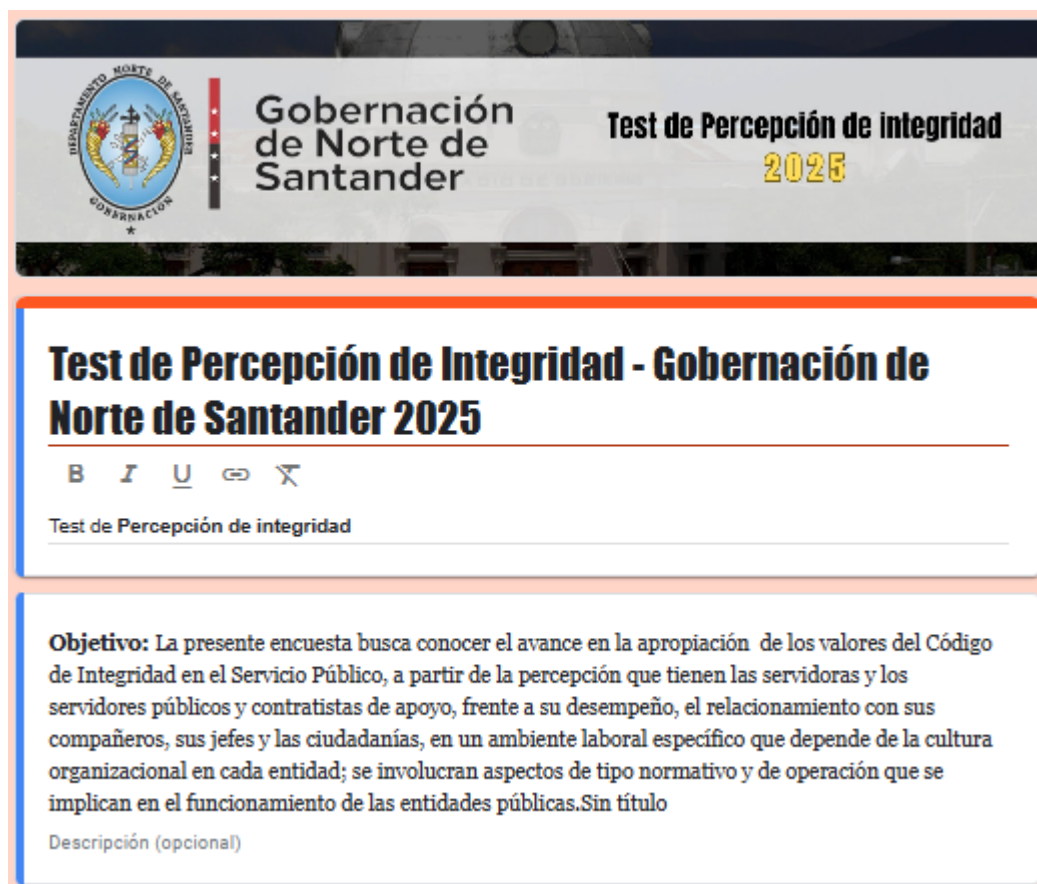
El Código de Integridad en Colombia, aplicado en el contexto de la Gobernación de Norte de Santander, constituye una guía ética y normativa orientada a fomentar la transparencia, la rectitud y la eficiencia en la función pública. Como parte de su implementación, se realiza un autodiagnóstico que permite valorar en qué medida los servidores públicos cumplen con los principios y lineamientos del código. Esta evaluación facilita la detección de aspectos a mejorar en la gestión institucional, promueve el fortalecimiento de valores éticos y contribuye a la prevención de prácticas indebidas.

Este ejercicio de autodiagnóstico ofrece múltiples ventajas. Por un lado, impulsa la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética y la rendición de cuentas, lo cual incrementa la confianza ciudadana en las instituciones. Por otro lado, permite detectar debilidades en los procesos administrativos y aplicar correctivos que optimicen el uso de los recursos públicos. Además, sirve como una herramienta estratégica para el monitoreo y análisis de las políticas de integridad adoptadas, facilitando una toma de decisiones más informada y orientada al bienestar colectivo.

TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER 2025.

El Test de Percepción de Integridad constituye una herramienta clave dentro del marco del Código de Integridad adoptado por la Gobernación de Norte de Santander. Su propósito es medir la percepción que tienen los servidores públicos respecto a los principios de ética, transparencia y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones. Mediante un conjunto estructurado de preguntas, esta herramienta permite detectar posibles brechas entre los valores institucionales promovidos y las prácticas cotidianas en la administración pública.

Más allá de una simple medición, el test se convierte en un insumo estratégico para identificar riesgos éticos, fortalecer la toma de decisiones con criterios de integridad y establecer acciones correctivas o formativas que refuercen la cultura organizacional. Su implementación forma parte de una estrategia integral de fortalecimiento institucional que busca no solo elevar los estándares de desempeño público, sino también consolidar la confianza ciudadana en las entidades del Estado, fomentando un modelo de gobernanza transparente, probo y centrado en el bien común.



Test de Percepción de Integridad - Gobernación de Norte de Santander 2025

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. Sin título

Descripción (opcional)

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	M U	PO	M U	PO	M U	PO	M U	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU
10	10	41	38	72	61	10 3	82	13 4	10 0	16 5	11 6	196	13 1	1001- 1500	30 7
11	11	42	38	73	62	10 4	83	13 5	10 1	16 6	11 7	197	13 2	1501- 2000	32 3
12	12	43	39	74	63	10 5	83	13 6	10 1	16 7	11 7	198	13 3	2001- 2500	33 4
13	13	44	40	75	63	10 6	84	13 7	10 2	16 8	11 8	199	13 4	2501- 3000	34 1
14	14	45	41	76	64	10 7	84	13 8	10 2	16 9	11 9	200	14	3001- 3500	34 7
15	15	46	42	77	65	10 8	85	13 9	10 3	17 0	11 9	225	0	3501- 4000	35 1



16	16	47	42	78	65	10 9	86	14 0	10 3	17 1	12 0	226	15	4001- 5000	35 7
17	17	48	43	79	66	11 0	86	14 1	10 4	17 2	12 0	250	0	5001- 6000	36 1
18	18	49	44	80	67	11 1	87	14 2	10 4	17 3	12 1	251	16	6001- 7000	36 5
19	19	50	45	81	68	11 2	87	14 3	10 5	17 4	12 1	275	0	7001- 8000	36 7
20	20	51	46	82	68	11 3	88	14 4	10 5	17 5	12 1	276	17	8001- 9000	36 9
21	20	52	46	83	69	11 4	89	14 5	10 6	17 6	12 2	300	0	9001- 10000	37 1
22	21	53	47	84	70	11 5	89	14 6	10 7	17 7	12 2	301	18	10001- 11000	37 2
23	22	54	48	85	70	11 6	90	14 7	10 7	17 8	12 3	325	0	11001- 12000	37 3
24	23	55	49	86	71	11 7	90	14 8	10 8	17 9	12 3	326	19	12001- 13000	37 4
25	24	56	49	87	72	11 8	91	14 9	10 8	18 0	12 4	350	0	13001- 14000	37 5
26	25	57	50	88	72	11 9	92	15 0	10 9	18 1	12 4	351	20	14001- 15000	37 6
27	26	58	51	89	73	12 0	92	15 1	10 9	18 2	12 5	375	0	15001- 16000	37 7
28	27	59	52	90	74	12 1	93	15 2	11 0	18 3	12 5	376	21		
29	28	60	53	91	74	12 2	93	15 3	11 0	18 4	12 6	400	0		
30	28	61	53	92	75	12 3	94	15 4	11 0	18 5	12 6	401 500	21 8		

31	29	62	54	93	76	12 4	94	15 5	11 1	18 6	12 7		
32	30	63	55	94	76	12 5	95	15 6	11 1	18 7	12 7	501	23
33	31	64	55	95	77	12 6	96	15 7	11 2	18 8	12 8	600	5
34	32	65	56	96	77	12 7	96	15 8	11 2	18 9	12 8	601	24
35	33	66	58	97	78	12 8	97	15 9	11 3	19 0	12 8	700	9
36	33	67	58	98	79	12 9	97	16 0	11 3	19 1	12 9	701	26
37	34	68	58	99	79	13 0	98	16 1	11 4	19 2	12 9	800	0
38	35	69	59	10 0	80	13 1	98	16 2	11 4	19 3	13 0	801	27
39	36	70	60	10 1	81	13 2	99	16 3	11 5	19 4	13 0	900	0
40	37	71	61	10 2	82	13 3	99	16 4	11 5	19 5	13 1	900 100 0	27 8

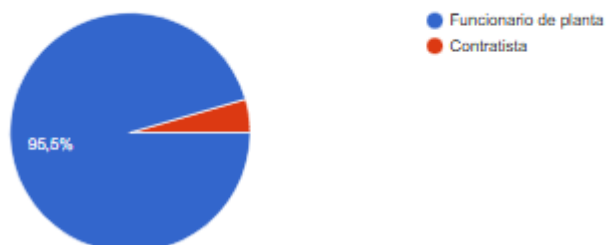
De acuerdo con el lineamiento de la función pública con respecto a la muestra y población que se debe utilizar para la objetividad del test de percepción de integridad, se concluye que la Gobernación de Norte de Santander cuentan con una planta de personal de planta globalizada de 486 funcionarios, a 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

Vinculación a la entidad

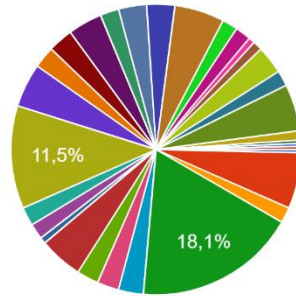
288 respuestas

 Copiar gráfico



Dependencia

288 respuestas

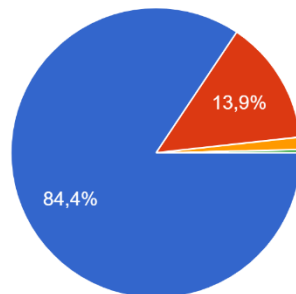


- Secretaría de víctimas, paz y posconfli...
- Secretaría de Planeación y Desarrollo...
- Secretaría de tecnologías de la inform...
- Secretaría General
- Secretaría Privada
- Secretaría de Agua Potable y Sanea...
- Secretaría de Cultura
- Secretaría de Desarrollo Económico y...

▲ 1/5 ▼

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:

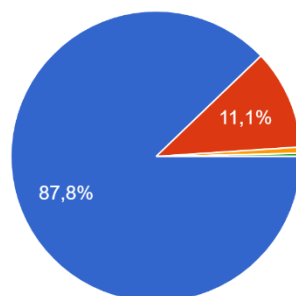
288 respuestas



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

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

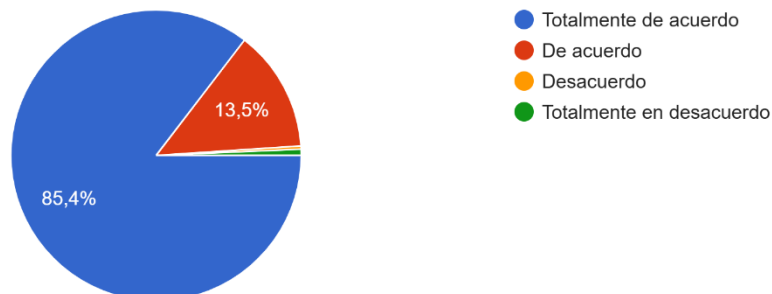
288 respuestas



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

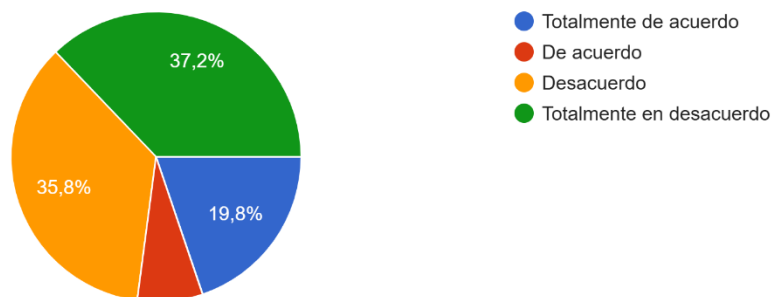
Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita:

288 respuestas



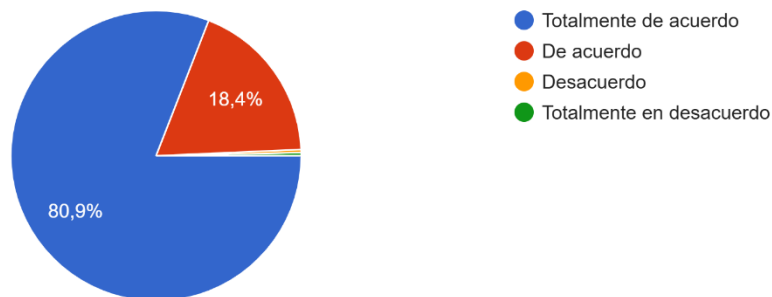
Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad:

288 respuestas



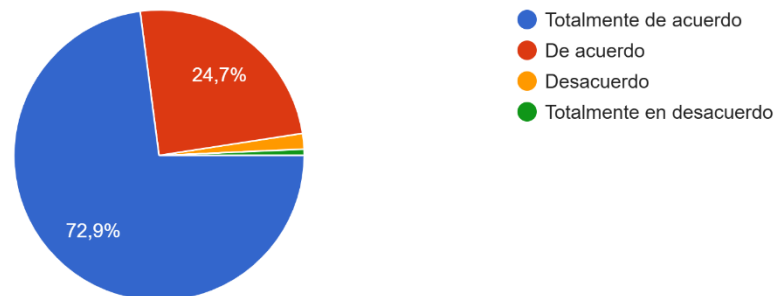
Como servidora o servidor público (o contratista) doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa:

288 respuestas



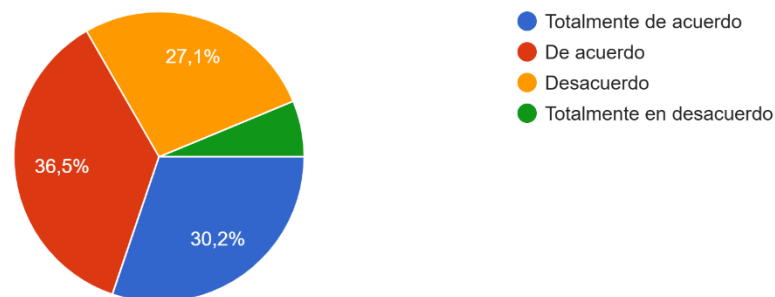
Una servidora o servidor público (o contratista) tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo que debe esforzarse en ser personales o profesionales de forma transparente:

288 respuestas



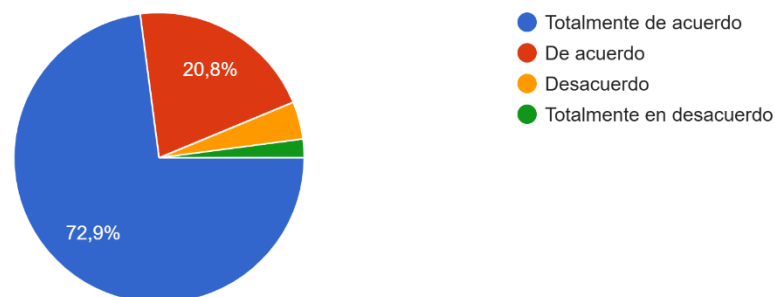
En las entidades del sector público, las servidoras y los servidores (o contratistas) han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos:

288 respuestas



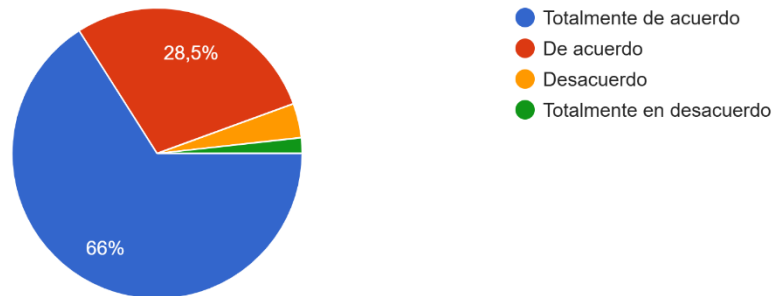
Una servidora o servidor público (o contratista) no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consiente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad:

288 respuestas



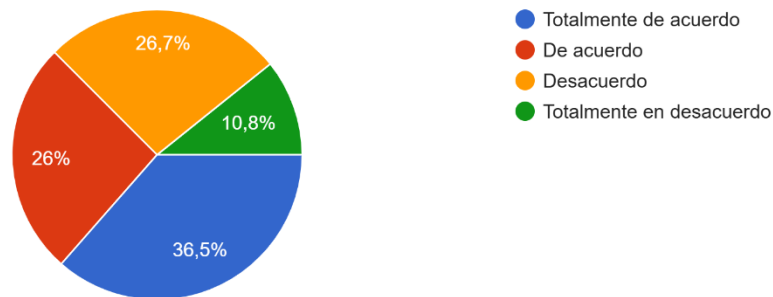
Una servidora o servidor público (o contratista) no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida...oce que los cargos se adjudican por meritocracia:

288 respuestas



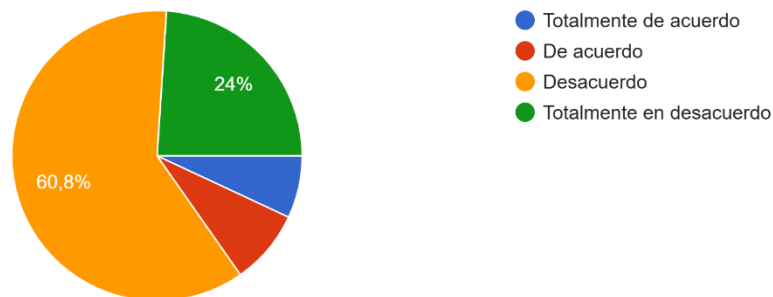
Es pertinente que una abogada o abogado que ingresará a un alto cargo del Estado decida informar sobre los clientes con quienes ha tenido r... ha recibido honorarios por trabajos de consultoría

288 respuestas



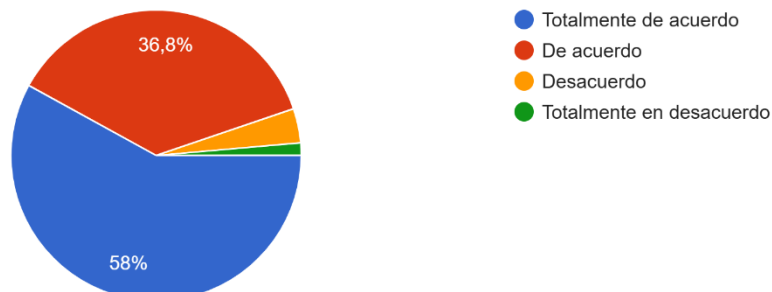
Una servidora o servidor público (o contratista) conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actit...mocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos:

288 respuestas



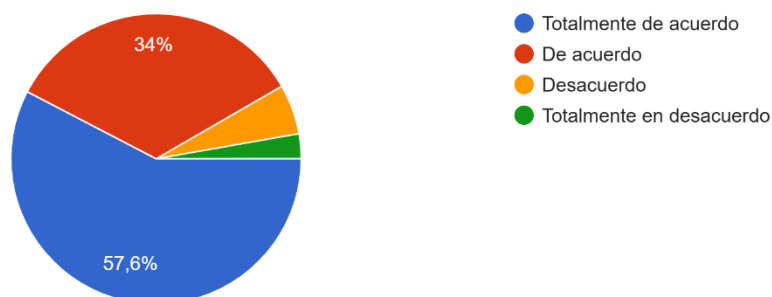
Cuando una persona daña bienes públicos, una servidora o servidor público (o contratista) tiene como obligación corregir o llamar la atención de e...nados a estos bienes son de todos los ciudadanos:

288 respuestas



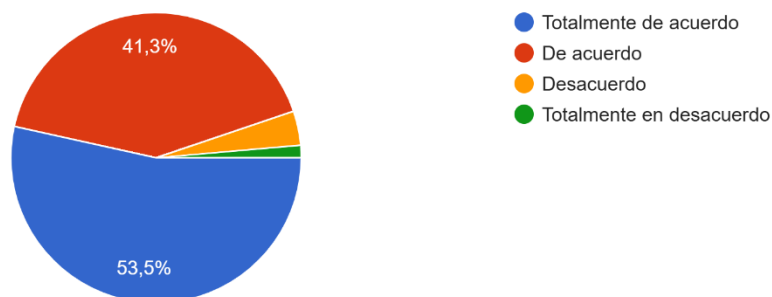
Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social u otras situaciones:

288 respuestas



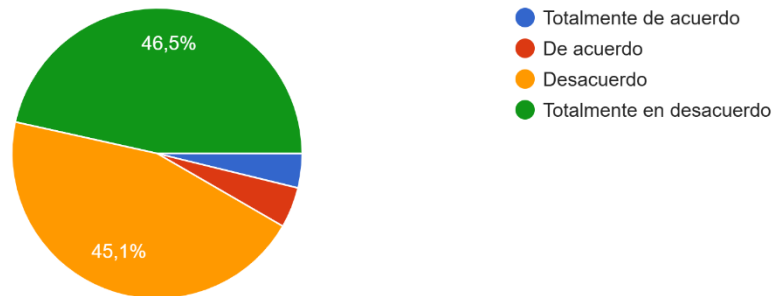
Una servidora o servidor público (o contratista) ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás, ...a que alguno de sus compañeros corrija su trabajo:

288 respuestas



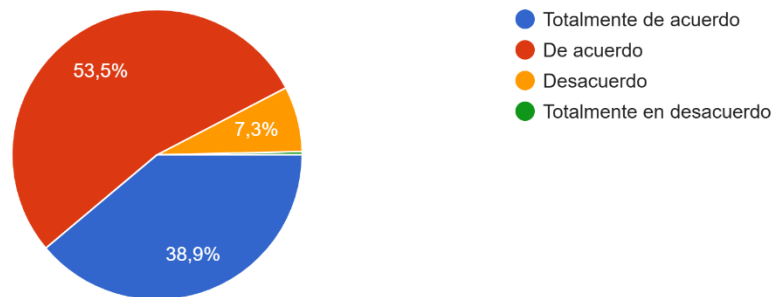
Para ser responsable de sus actos, una servidora o servidor público (o contratista) debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal:

288 respuestas



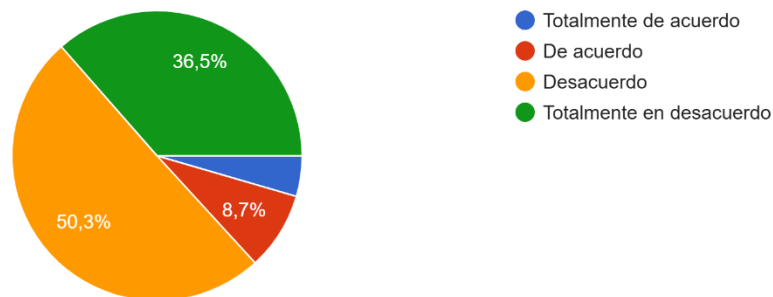
Cuando existe un trabajo urgente y una servidora o servidor público (o contratista) ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, ...s la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea:

288 respuestas



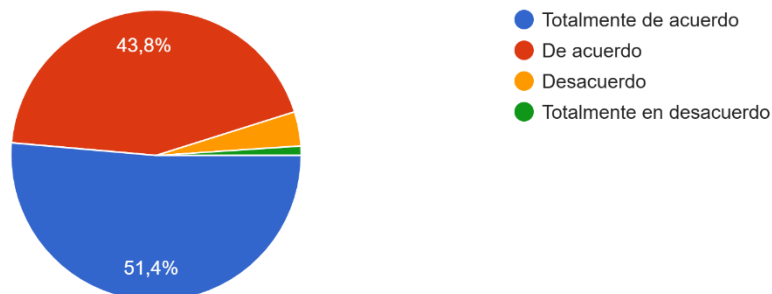
Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la info...tá actuando como lo haría el resto de la sociedad:

288 respuestas



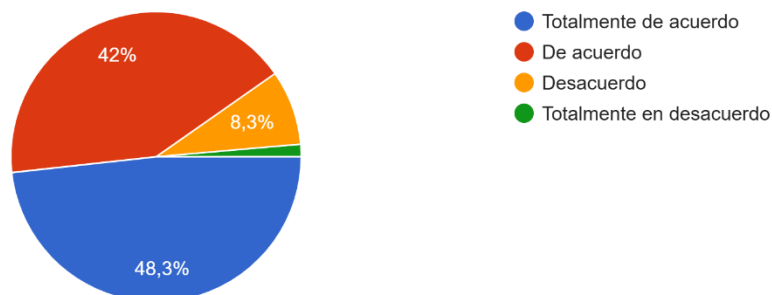
Cuando una servidora o servidor público (o contratista) tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar ...nera un compromiso con la entidad y la sociedad:

288 respuestas



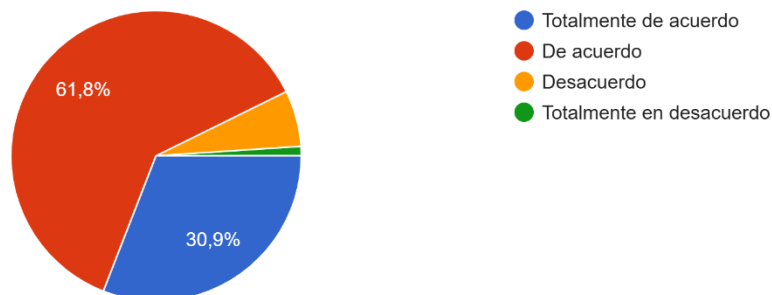
Una servidora o servidor público (o contratista), frente a una situación que implica un dilema ético, debe contrastar los valores y conductas estableci...ntidad, por encima de consideraciones personales:

288 respuestas



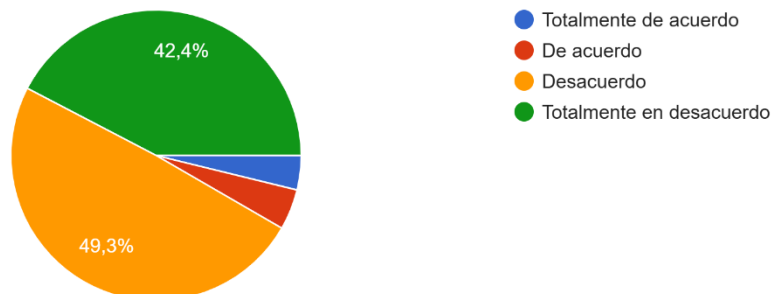
Una servidora o servidor público (o contratista) debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus ...sido rezagadas desde que él ingreso a la entidad:

288 respuestas



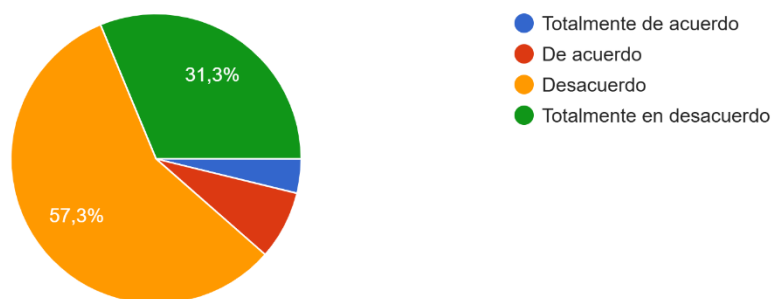
Una servidora o servidor público (o contratista) debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con sol...ícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla:

288 respuestas



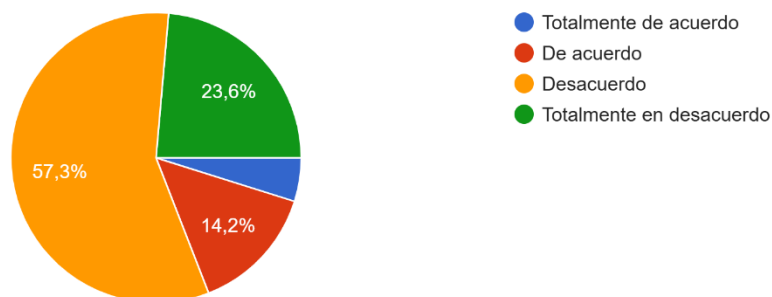
Cuando una servidora o servidor público (o contratista) comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en ...de gastar todos los recursos que le han destinado:

288 respuestas



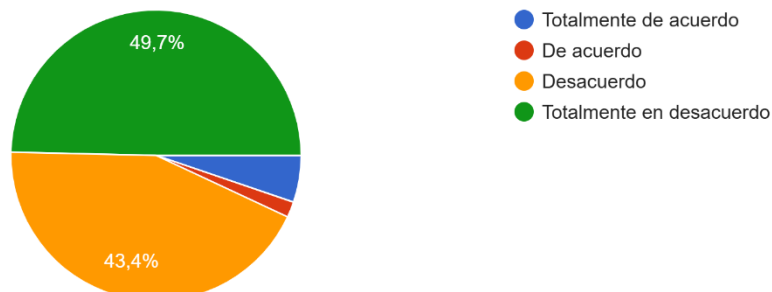
En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores (o contratistas) no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo ...decidido acceder a los requisitos de esta persona:

288 respuestas



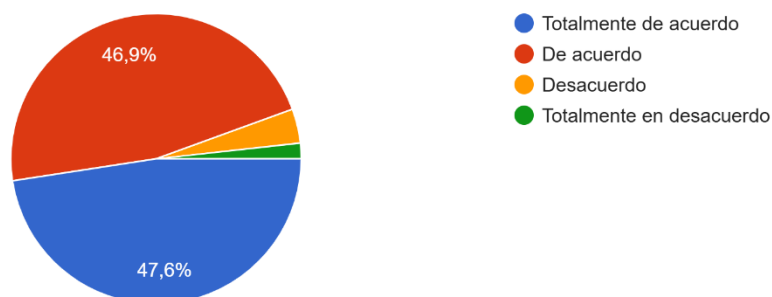
Siempre que sea eficiente, no es tan grave que una servidora o servidor público (o contratista) tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo:

288 respuestas



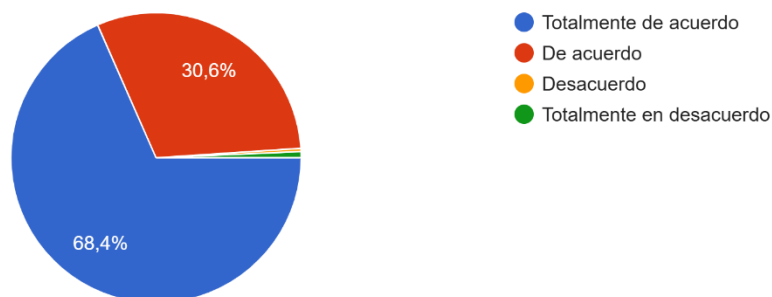
Cuando una servidora servidor público (o contratista) es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad:

288 respuestas



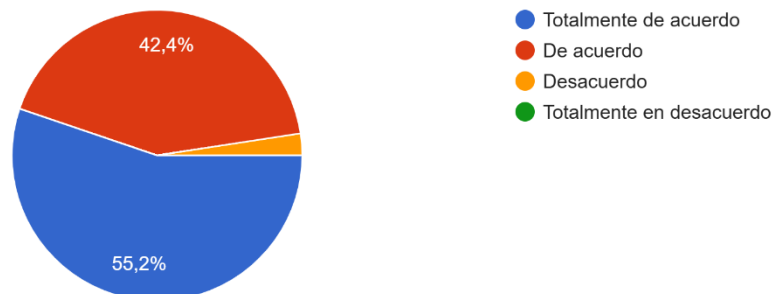
En su trabajo diario, las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) deben darles un trato igualitario a todos sus compañeros:

288 respuestas



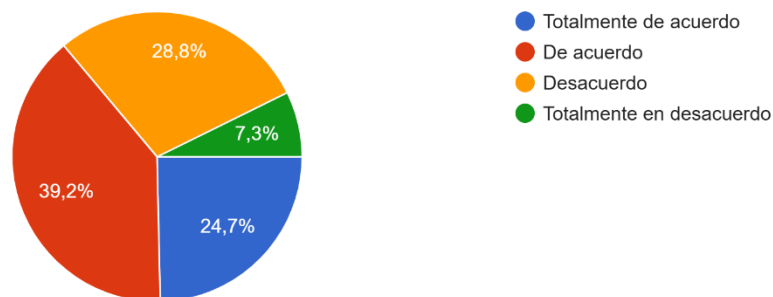
Una servidora o servidor público (o contratista) conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión:

288 respuestas



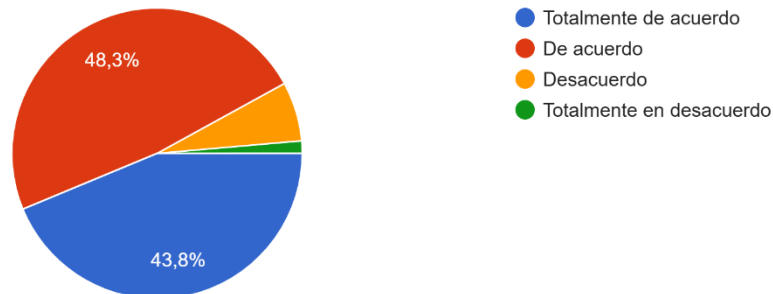
En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal:

288 respuestas



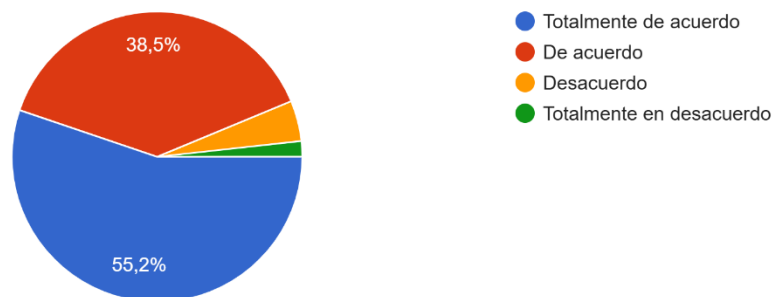
Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindan las mismas oportunidades a todas las personas:

288 respuestas



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

288 respuestas



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:

No. DE PREGUNTA	RESPUESTA				SUMA DE RESPUESTAS
	totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	totalmente en desacuerdo	
1	243	40	4	1	1101
2	253	32	2	1	1113
3	246	39	1	2	1105
4	57	21	103	107	836
5	233	53	1	1	1094
6	210	71	5	2	1065
7	87	105	78	18	837
8	210	60	12	6	1050
9	190	82	11	5	1033
10	105	75	77	31	830
11	20	24	175	69	975
12	167	106	11	4	1012
13	166	98	16	8	998
14	154	119	11	4	999
15	11	13	130	134	963
16	112	154	21	1	995
17	13	25	145	105	918
18	148	126	11	3	995
19	139	121	24	4	469
20	89	178	18	3	929
21	11	13	142	122	951
22	11	22	165	90	541
23	14	41	165	68	863
24	15	5	125	143	972
25	137	135	11	5	980
26	197	88	1	2	1056
27	159	122	7	0	1016
28	71	113	83	21	810
29	126	139	19	4	963
30	159	111	13	5	1000

MEDICIÓN DEL ESTADO DE LA ENCUESTA:

No. PREGUNTA	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	96%
2	97%
3	96%

4	73%
5	95%
6	92%
7	73%
8	91%
9	90%
10	72%
11	85%
12	88%
13	87%
14	87%
15	84%
16	86%
17	80%
18	86%
19	41%
20	81%
21	83%
22	47%
23	75%
24	84%
25	85%
26	92%
27	88%
28	70%
29	84%
30	87%

RESULTADOS POR INDICADOR:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	91%
2	HONESTIDAD	84%
3	RESPETO	86%
4	COMPROMISO	75%
5	DILIGENCIA	75%
6	JUSTICIA	84%

El análisis de los resultados del Test de Integridad evidencia una percepción mayoritariamente positiva entre los servidores públicos respecto a los valores fundamentales que orientan el ejercicio ético en la administración pública.

Indicadores destacados:

Código de Integridad (91%): El puntaje más alto indica un amplio conocimiento y aceptación del marco ético institucional. Refleja que los principios del código no solo son conocidos, sino que también son valorados como guía en el actuar diario.

Respeto (86%), Honestidad (84%) y Justicia (84%): Estos resultados refuerzan la existencia de un entorno laboral donde se reconocen valores clave para la convivencia, la equidad y la transparencia. Son pilares fundamentales que generan confianza interna y fortalecen la imagen pública de la institución.

Áreas con oportunidad de fortalecimiento:

Compromiso (75%) y Diligencia (75%): Aunque no reflejan una percepción negativa, estos indicadores presentan un margen significativo de mejora. Pueden estar señalando

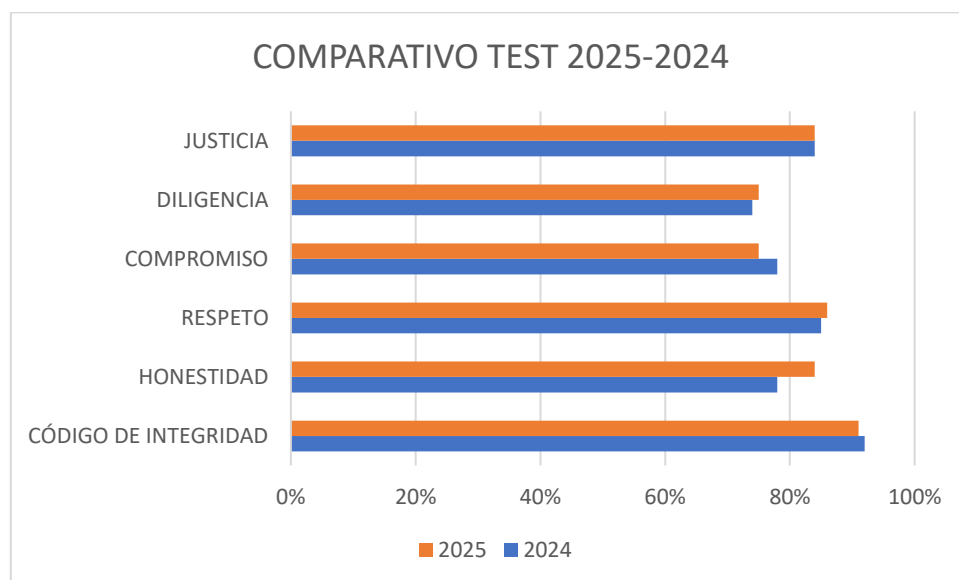
desafíos relacionados con la motivación, sentido de pertenencia, sobrecarga laboral o necesidad de mayor reconocimiento a la labor de los funcionarios.

Los resultados son positivos en general y demuestran una base sólida de integridad institucional. No obstante, se recomienda priorizar acciones orientadas a:

- Fortalecer la cultura del compromiso funcional.
- Promover mecanismos de reconocimiento y formación en gestión eficiente.
- Realizar seguimientos periódicos para evaluar la evolución de estos indicadores.

En conjunto, esta encuesta no solo diagnostica la situación actual, sino que se convierte en una brújula para seguir construyendo una Gobernación ética, cercana y comprometida con el bienestar de los nortesantandereanos.

COMPARATIVA 2025-2024:



El comparativo del Test de Integridad entre los años 2024 y 2025 en la Gobernación de Norte de Santander revela una tendencia positiva en la percepción de los valores institucionales entre los servidores públicos. Todos los indicadores evaluados

muestran una mejora en el año 2025, lo cual sugiere avances en la implementación de acciones orientadas al fortalecimiento de la ética pública.

El **Código de Integridad** se mantiene como el indicador más alto en ambos años, alcanzando un 91% en 2025 frente a un porcentaje ligeramente inferior en 2024, lo que evidencia la apropiación progresiva del marco ético institucional. Este resultado indica un trabajo continuo en la socialización y adopción de los principios que rigen el comportamiento de los servidores públicos.

Por su parte, los valores de **honestidad** y **respeto** también presentan incrementos significativos, con un 84% y 86% respectivamente en 2025, reflejando un fortalecimiento del clima laboral y la confianza interpersonal dentro de la entidad. Estos aspectos son clave para consolidar una cultura organizacional basada en la integridad y la cooperación.

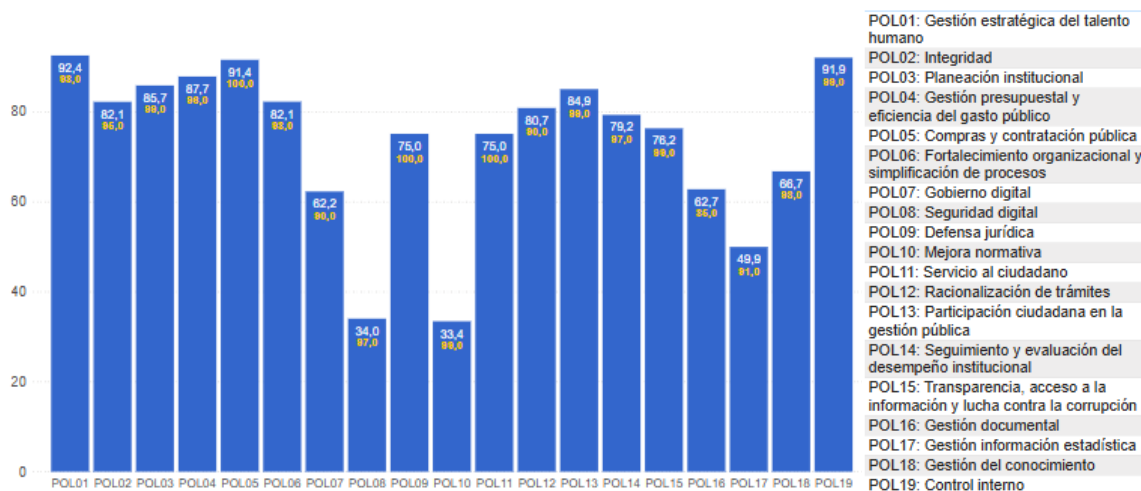
En cuanto a **compromiso** y **diligencia**, aunque muestran una mejora frente al año anterior, se mantienen como los indicadores con menor puntuación (75%). Esto sugiere la necesidad de continuar implementando estrategias que fomenten la motivación, el sentido de pertenencia y la eficiencia en la gestión pública.

Finalmente, el valor de **justicia** se mantiene estable con una leve alza, lo cual indica que los funcionarios perciben una mayor equidad en los procesos internos. En conjunto, los resultados permiten concluir que la Gobernación avanza en la construcción de una administración más íntegra, aunque persisten desafíos en materia de desempeño y responsabilidad funcional.

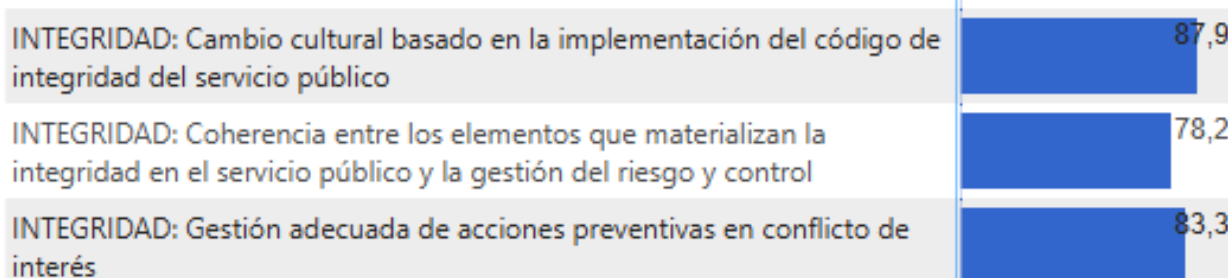
ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

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 76.2. 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



SUBÍNDICES POLÍTICA DE INTEGRIDAD



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:

Gráfico 15. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con el enunciado, “recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar” por gobernaciones.
Total gobernaciones y entidades.
2024

Porcentaje de servidores que están de acuerdo con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2024-2023
Caquetá	95,9	-0,9
Casanare	94,1	-2,7
Tolima	93,5	-0,9
Nariño	92,0	-1,9
Cundinamarca	90,7	-3,1
Atlántico	90,6	-1,5
Risaralda	90,5	-1,5
Antioquia	90,0	-1,6
Putumayo	89,9	-1,0
Huila	89,9	-0,9
La Guajira	89,4	-0,3
Santander	89,2	-0,1
Norte de Santander	89,1	-0,1
Valle del Cauca	88,9	0,1
Bolívar	88,8	0,4
Quindío	88,7	0,4
Caldas	87,4	-0,2
Vichada	87,3	-0,2
Total Gobernaciones	87,1	-0,3
Guaviare	86,7	0,0
Boyacá	85,9	-0,5
Arauca	84,8	-1,3
Sucre	82,8	-2,2
Magdalena	82,7	1,2
Amazonas	80,8	0,2
Vaupés	80,5	0,8
San Andrés	79,7	1,4
Córdoba	78,5	1,1
César	78,0	0,9
Guainía	75,7	-0,9
Cauca	74,8	-1,5
Meta	71,4	0,0
Chocó	57,2	0,0

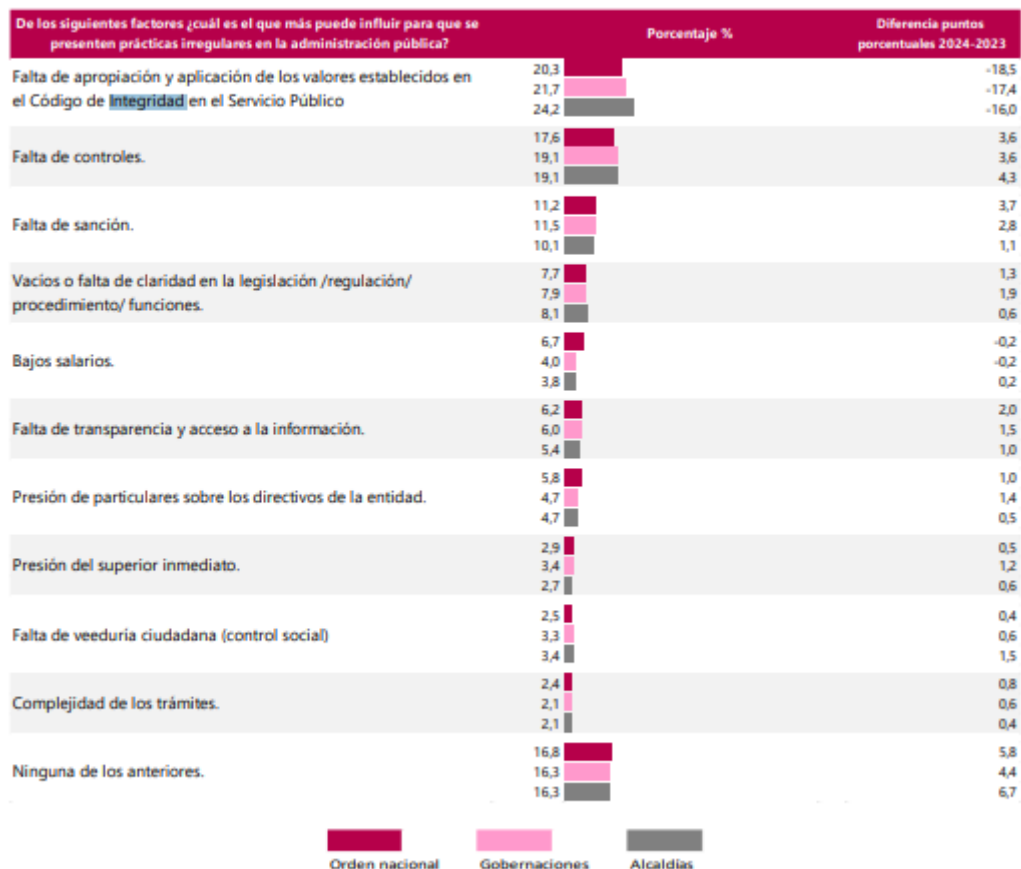
Fuente: DANE, EDI – EDID 2024.

Pr: 9.840 servidores de gobernaciones

Nota: Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

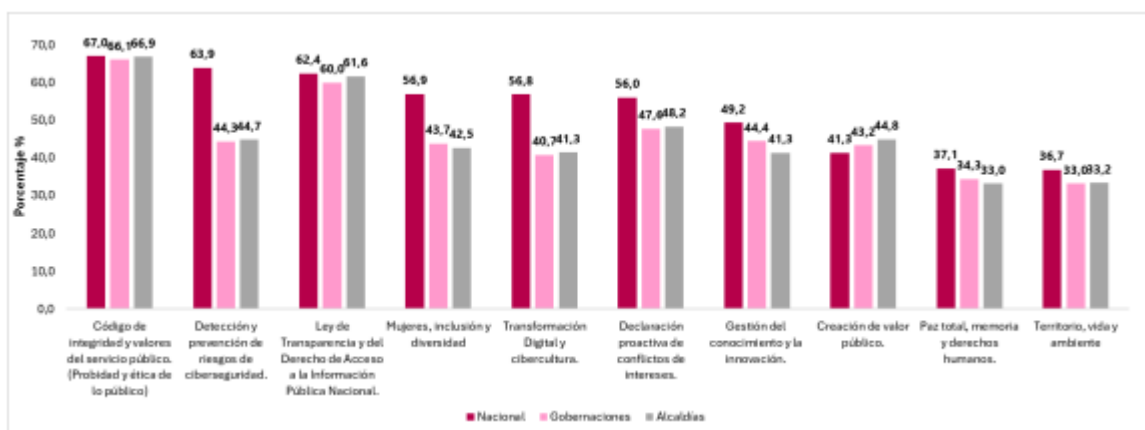
Estándares según la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental 2024 en el componente de gestión de la entidad resaltando el desempeño de las gobernaciones en la aplicación del código de integridad, puntuación la cual se encuentra ubicada en 66.1 puntos del análisis realizado por el DANE.

Gráfico 24. Porcentaje de servidores(as) según factores que más influyen para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública.
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías
2024



Fuente: DANE, EDI – EDID 2024.

Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías



INFORME DE CONTROL INTERNO

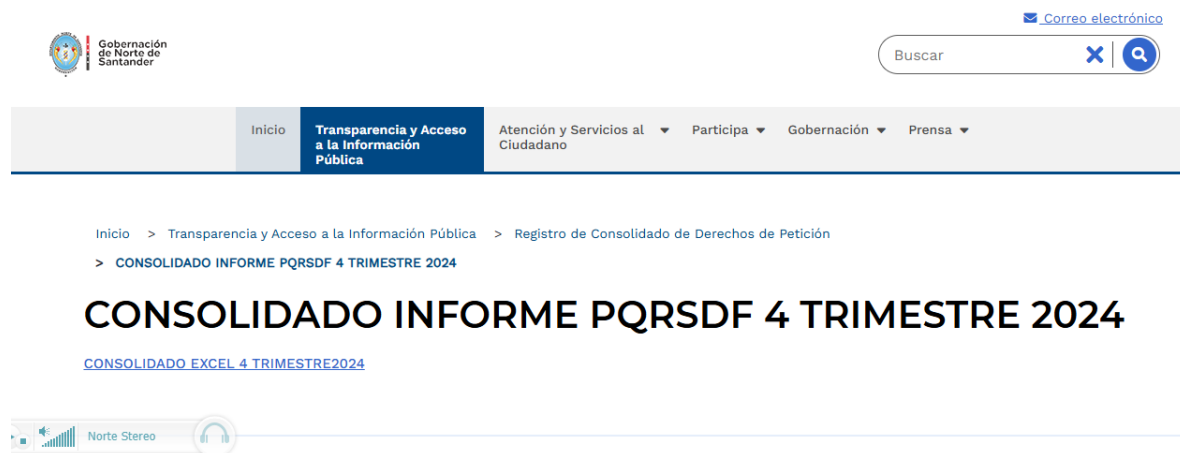
Dentro de los informes presentados por parte de la oficina de control interno de gestión en cual se realizan recomendaciones al cumplimiento del código de integridad y la correcta gestión de los conflictos de interés, por lo cual para fines de resaltar estas acciones que permitan el mejoramiento y excelencia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

El seguimiento de las PQRS (Peticiones, 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.



<https://www.nortedesantander.gov.co/#/transparencia/derechos-de-peticion/consolidado-informe-pqrsdf-4-trimestre-2024?type=derechos-peticion&id=19503>

En el informe consolidado de PQRS del 4 trimestre 2024 El documento analizado contiene registros de PQRS (Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias) radicadas en el cuarto trimestre de 2024. Se identificaron **20 quejas explícitas contra funcionarios**, destacando problemas como:

- Demoras injustificadas en trámites.
- Falta de idoneidad en el servicio.
- Presunto abuso de autoridad en cobros coactivos.
- Desatención a requerimientos ciudadanos.

Estos casos afectan la percepción de integridad y transparencia de la entidad, especialmente en áreas como **Secretaría Jurídica, Secretaría de Tránsito, y Área de Fiscalización Tributaria.**

2. Hallazgos Clave

A. Quejas contra funcionarios por mal servicio:

- **Radicado 2024220000353972**
 - **Descripción:** Ciudadano denuncia demoras de 3 a 6 meses en trámites de personería jurídica en la Secretaría Jurídica, junto con desatención en horarios laborales.
 - **Impacto:** Sugiere negligencia y falta de responsabilidad, generando desconfianza en procesos legales..

C. Áreas más criticadas:

- **Secretaría de Tránsito (35% de quejas):** Prescripción de comparendos, cobros coercitivos.
- **Secretaría Jurídica (25%):** Demoras en trámites legales.

3. Análisis de Riesgo para la Integridad

- **Patrones recurrentes:**
 - **Falta de capacitación:** Funcionarios no aplican normativas vigentes (ej. prescripción de multas).
 - **Opacidad:** Ciudadanos reportan dificultad para acceder a información sobre sus casos.
- **Posibles causas:**
 - Carga laboral excesiva.
 - Falta de supervisión interna.
 - Cultura organizacional permisiva con inefficiencias.

4. Recomendaciones

1. Investigación disciplinaria:

- Priorizar casos con evidencia de negligencia (Radicado 2024220000381332).
- Coordinar con la Procuraduría para auditorías en áreas críticas.

2. Capacitación:

- Talleres obligatorios en atención al ciudadano y normativas (ley 1437 de 2011).
- Guías claras para plazos de respuesta (ej. 15 días hábiles para derechos de petición).

3. Transparencia:

- Publicar informes mensuales de PQRS resueltos en la página web.
- Implementar sistema de seguimiento en línea para ciudadanos.

4. Medidas preventivas:

- Reforzar canales de denuncia anónima.
- Establecer incentivos por buen servicio.

Las quejas analizadas revelan focos puntuales en la confianza ciudadana, especialmente por demoras y opacidad. mediante una intervención integral que combine sanción a malas prácticas, mejora en procesos y rendición de cuentas. Esto mitigará riesgos legales, sino que fortalecerá la imagen de la Gobernación como entidad íntegra y al servicio de la comunidad.

FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA ANUAL

Estrategia Anual 2025 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](#)

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 arrojados 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.