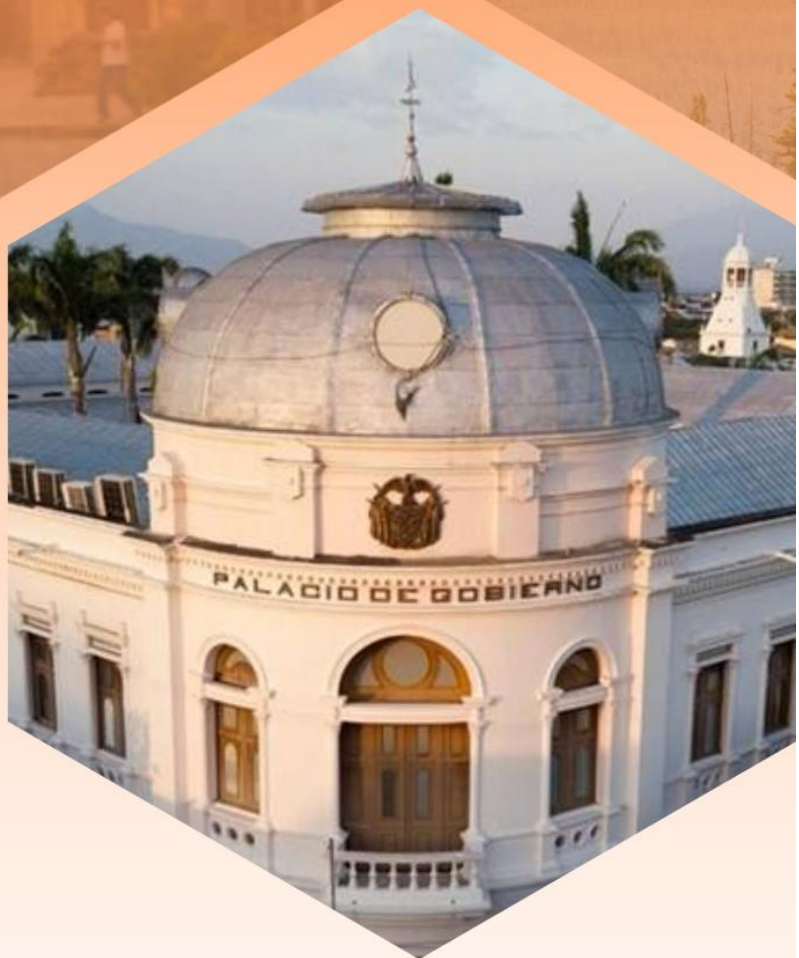




INFORME ACCIONES POLÍTICA DE INTEGRIDAD

2026



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	15
ANÁLISIS Y TABULACION DE LA ENCUESTA.....	28
NÚMERO DE RESPUESTAS	28
MEDICIÓN DEL ESTADO DE LA ENCUESTA	30
RESULTADOS POR INDICADOR.....	31
COMPARATIVA 2025-2024.....	33
ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.....	35
POLÍTICAS	36
SUBÍNDICES POLÍTICA DE INTEGRIDAD	36
ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL – DEPARTAMENTAL	37
INFORME DE CONTROL INTERNO.....	39
INFORME PQRS 2024.....	40

AUTODIAGNÓSTICO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En el marco de la vigencia 2026, el Código de Integridad , implementado en la Gobernación de Norte de Santander, se consolida como un referente ético–normativo orientado a fortalecer la transparencia, la probidad y la eficiencia en el ejercicio de la función pública. Durante este periodo, se proyecta la realización del correspondiente autodiagnóstico institucional, instrumento que permite evaluar el nivel de apropiación y cumplimiento de los principios y directrices establecidos en el código por parte de los servidores públicos. Este proceso facilita la identificación de oportunidades de mejora en la gestión administrativa, promueve la consolidación de valores institucionales y contribuye a la mitigación de riesgos asociados a prácticas contrarias a la ética pública.

Asimismo, el autodiagnóstico previsto para la vigencia 2026 representa un mecanismo estratégico para afianzar una cultura organizacional basada en la integridad y la rendición de cuentas, lo que incide positivamente en la legitimidad institucional y en la confianza de la ciudadanía. De igual manera, posibilita la detección de debilidades en los procesos internos y la adopción de acciones correctivas orientadas a optimizar la gestión y el uso eficiente de los recursos públicos. En este sentido, se configura como una herramienta clave para el seguimiento, evaluación y ajuste de las políticas de integridad adoptadas, favoreciendo decisiones fundamentadas y alineadas con el interés general.

TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER 2026.

Para la vigencia 2026, el Test de Percepción de Integridad se mantiene como un instrumento fundamental dentro de la estrategia de implementación y fortalecimiento del Código de Integridad en la Gobernación de Norte de Santander. Su finalidad es medir la percepción de los servidores públicos respecto al cumplimiento de los principios de

ética, transparencia, responsabilidad y compromiso institucional en el desarrollo de sus funciones.

A través de un cuestionario estructurado, el test permite identificar posibles brechas entre los valores institucionales promovidos y las prácticas efectivamente desarrolladas en el ámbito administrativo. Más allá de constituir un ejercicio de medición, se proyecta como un insumo estratégico para la identificación temprana de riesgos éticos, el fortalecimiento de la toma de decisiones con enfoque de integridad y la formulación de acciones preventivas, correctivas y formativas.

En consecuencia, su aplicación durante la vigencia 2026 se integra a una estrategia de fortalecimiento institucional orientada a elevar los estándares de desempeño público, consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos y contribuir a la construcción de un modelo de gobernanza caracterizado por la transparencia, la rectitud y el servicio al bien común.

Test de Percepción de Integridad - Gobernación de Norte de Santander 2026

Test de Percepción de integridad

* Indica que la pregunta es obligatoria

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.

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	150	4001-5000	357
17	17	48	43	79	66	110	86	141	104	172	120	250		5001-6000	361
18	18	49	44	80	67	111	87	142	104	173	121	251	160	6001-7000	365
19	19	50	45	81	68	112	87	143	105	174	121	275		7001-8000	367
20	20	51	46	82	68	113	88	144	105	175	121	276	170	8001-9000	369
21	20	52	46	83	69	114	89	145	106	176	122	300		9001-10000	371
22	21	53	47	84	70	115	89	146	107	177	122	301	180	10001-11000	372
23	22	54	48	85	70	116	90	147	107	178	123	325		11001-12000	373
24	23	55	49	86	71	117	90	148	108	179	123	326	190	12001-13000	374
25	24	56	49	87	72	118	91	149	108	180	124	350		13001-14000	375
26	25	57	50	88	72	119	92	150	109	181	124	351	200	14001-15000	376
27	26	58	51	89	73	120	92	151	109	182	125	375		15001-16000	377
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			

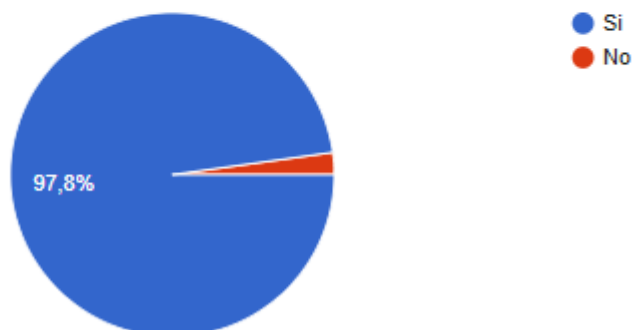
34	32	65	56	96	77	127	96	158	112	189	128	601	249
35	33	66	58	97	78	128	97	159	113	190	128	700	
36	33	67	58	98	79	129	97	160	113	191	129	701	260
37	34	68	58	99	79	130	98	161	114	192	129	800	
38	35	69	59	100	80	131	98	162	114	193	130	801	270
39	36	70	60	101	81	132	99	163	115	194	130	900	
40	37	71	61	102	82	133	99	164	115	195	131	900 1000	278

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, contando con una acogida masiva del proceso obteniendo mas de 540 respuestas con el personal de prestación de servicios.

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL TEST

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?

546 respuestas



Vinculación a la entidad



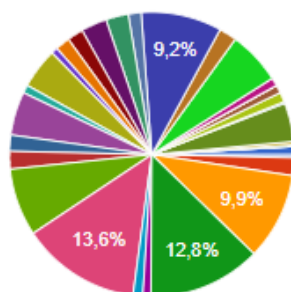
546 respuestas



Dependencia

546 respuestas

[Copiar gráfico](#)



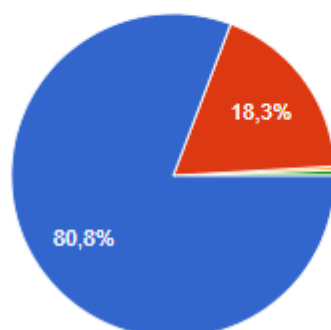
- Secretaría de víctimas, paz y posconfli...
- Secretaría de Planeación y Desarrollo...
- Secretaría de tecnologías de la inform...
- Secretaría General
- Secretaría Privada
- Secretaría de Agua Potable y Saneam...
- Secretaría de Cultura
- Secretaría de Desarrollo Económico y...

▲ 1/4 ▼



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:

546 respuestas

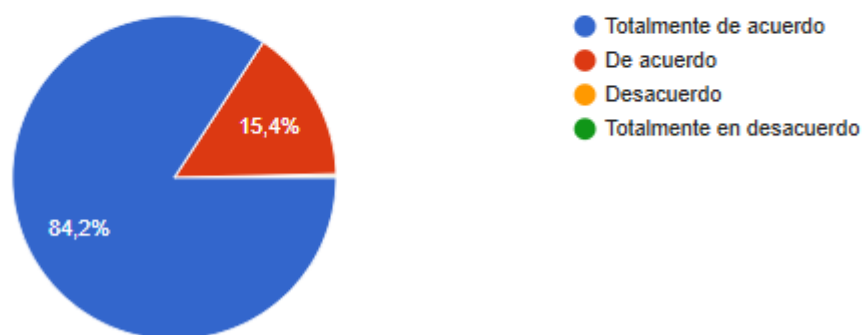


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



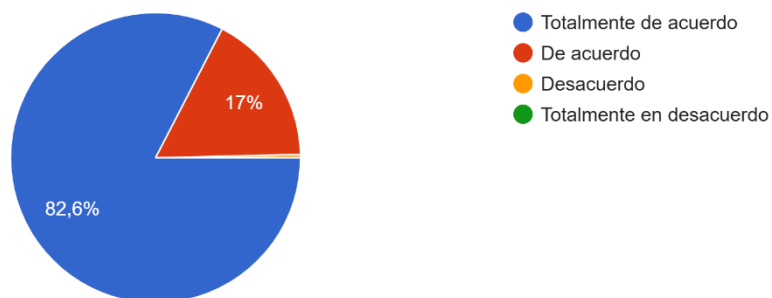
Cuando decidí ser servidora o servidor público (o contratista), me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad:

546 respuestas



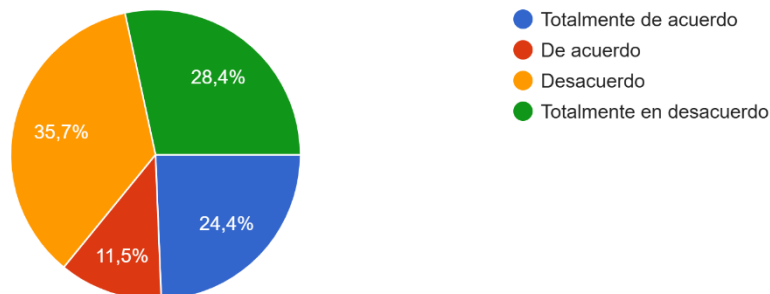
Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita:

546 respuestas



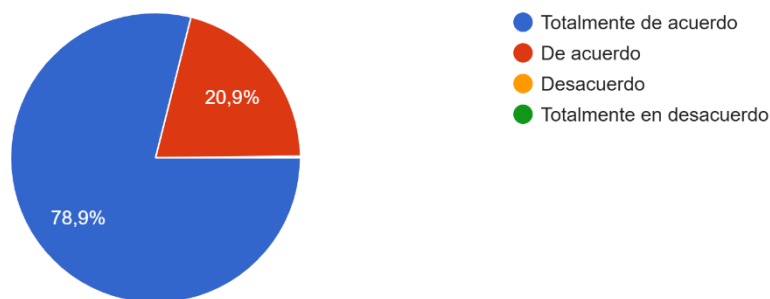
Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad:

546 respuestas



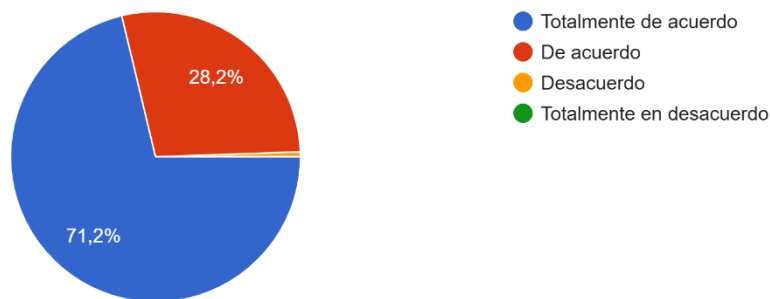
Como servidora o servidor público (o contratista) doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa:

546 respuestas



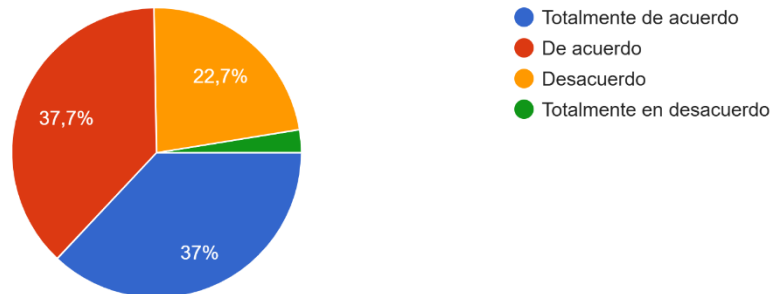
Una servidora o servidor público (o contratista) tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo que debe esfo... personales o profesionales de forma transparente:

546 respuestas



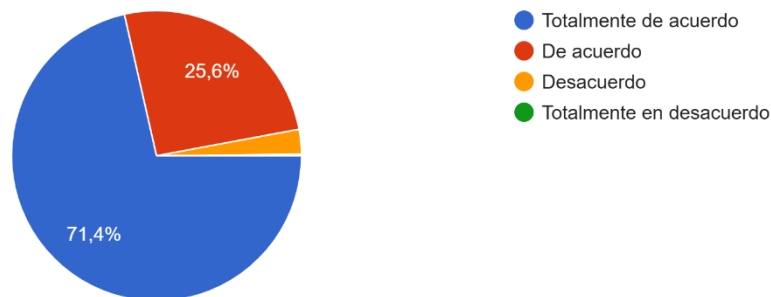
En las entidades del sector público, las servidoras y los servidores (o contratistas) han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos:

546 respuestas



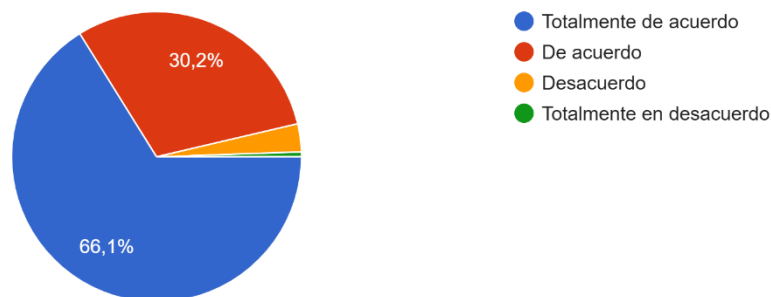
Una servidora o servidor público (o contratista) no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consiente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad:

546 respuestas



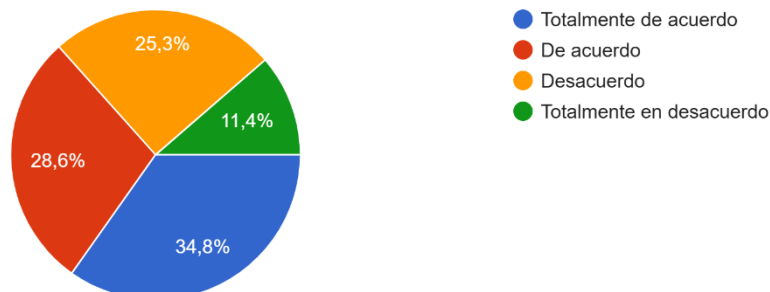
Una servidora o servidor público (o contratista) no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida...oce que los cargos se adjudican por meritocracia:

546 respuestas



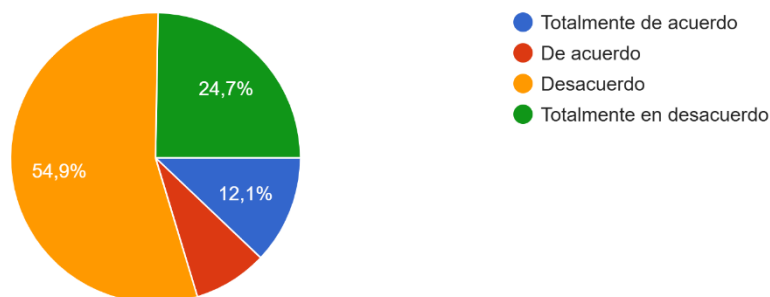
Es pertinente que una abogada o abogado que ingresará a un alto cargo del Estado decida informar sobre los clientes con quienes ha tenido r... ha recibido honorarios por trabajos de consultoría

546 respuestas



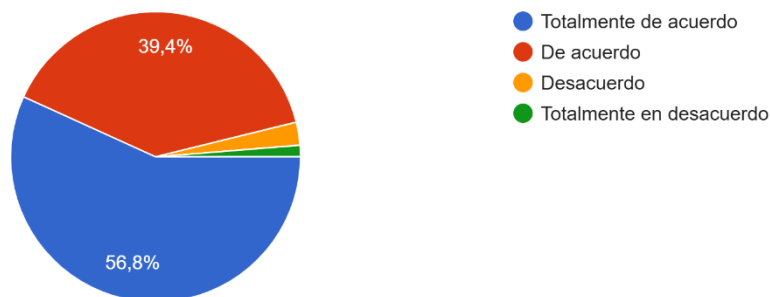
Una servidora o servidor público (o contratista) conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actit...mocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos:

546 respuestas



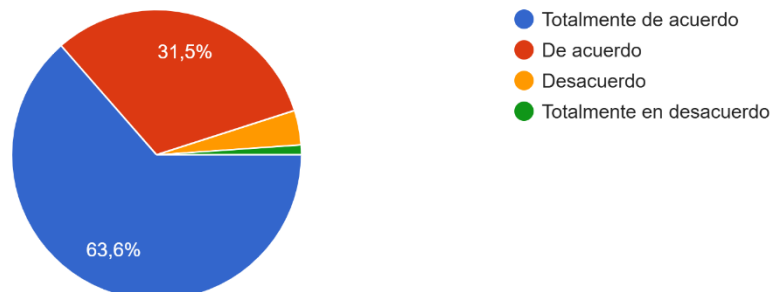
Cuando una persona daña bienes públicos, una servidora o servidor público (o contratista) tiene como obligación corregir o llamar la atención de e...nados a estos bienes son de todos los ciudadanos:

546 respuestas



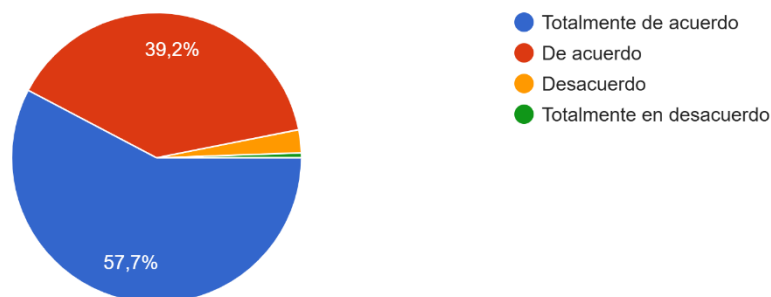
Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social u otras situaciones:

546 respuestas



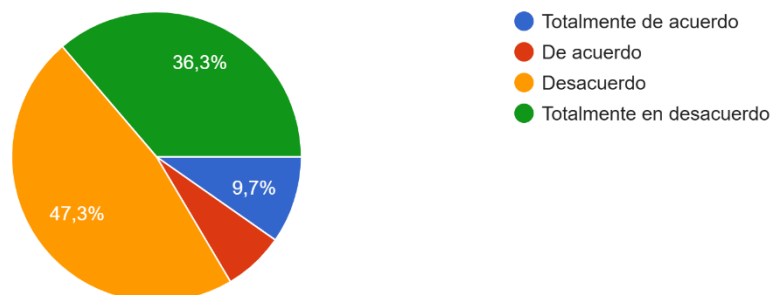
Una servidora o servidor público (o contratista) ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás, ...a que alguno de sus compañeros corrija su trabajo:

546 respuestas



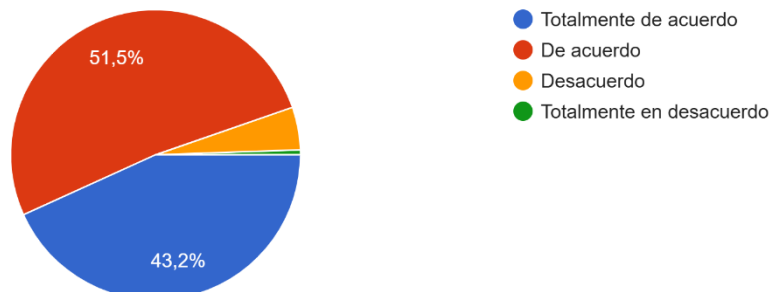
Para ser responsable de sus actos, una servidora o servidor público (o contratista) debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal:

546 respuestas



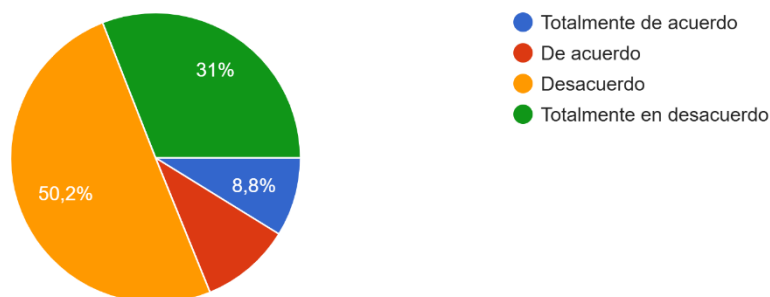
Cuando existe un trabajo urgente y una servidora o servidor público (o contratista) ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, ...s la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea:

546 respuestas



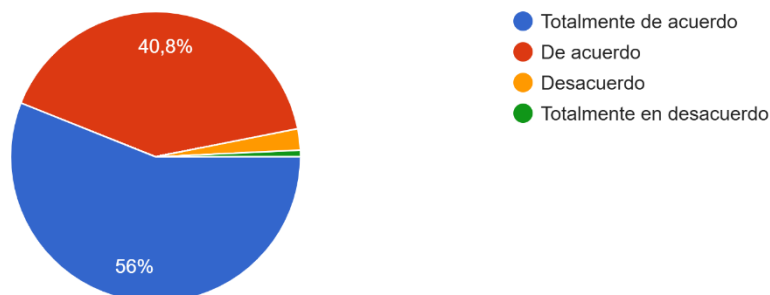
Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la info...tá actuando como lo haría el resto de la sociedad:

546 respuestas



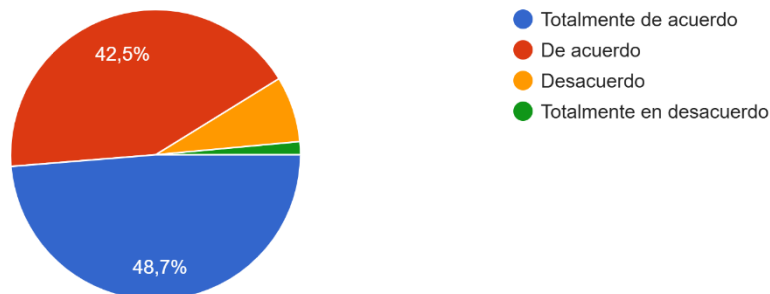
Cuando una servidora o servidor público (o contratista) tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar ...nera un compromiso con la entidad y la sociedad:

546 respuestas



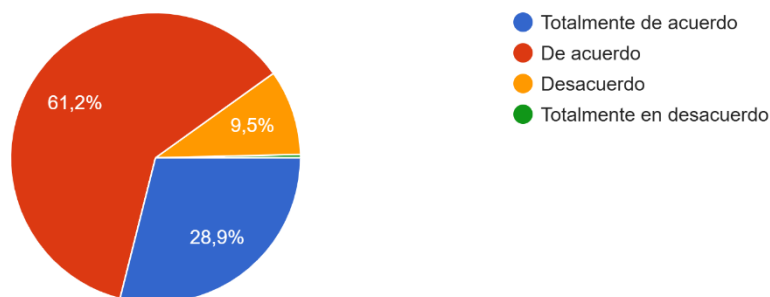
Una servidora o servidor público (o contratista), frente a una situación que implica un dilema ético, debe contrastar los valores y conductas establecidas, por encima de consideraciones personales:

546 respuestas



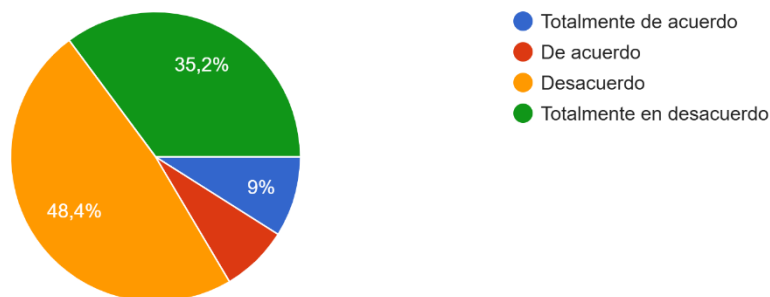
Una servidora o servidor público (o contratista) debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus compañeros han sido rezagados desde que él ingreso a la entidad:

546 respuestas



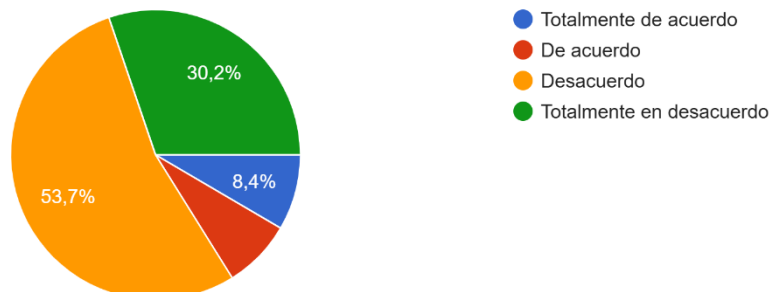
Una servidora o servidor público (o contratista) debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles de resolver, debe ignorarla y no solucionarla:

546 respuestas



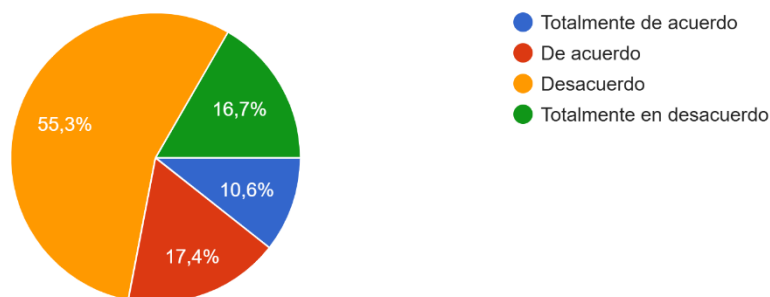
Cuando una servidora o servidor público (o contratista) comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en ...de gastar todos los recursos que le han destinado:

546 respuestas



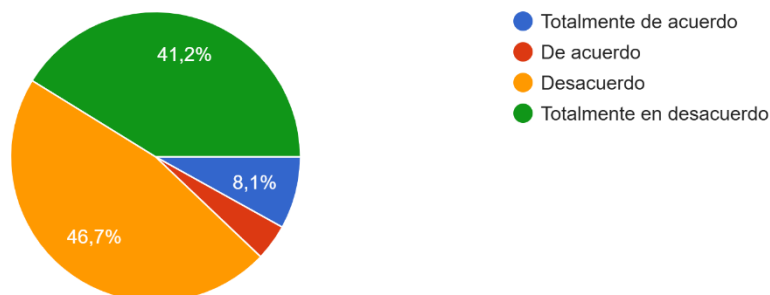
En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores (o contratistas) no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo ...decidido acceder a los requisitos de esta persona:

546 respuestas



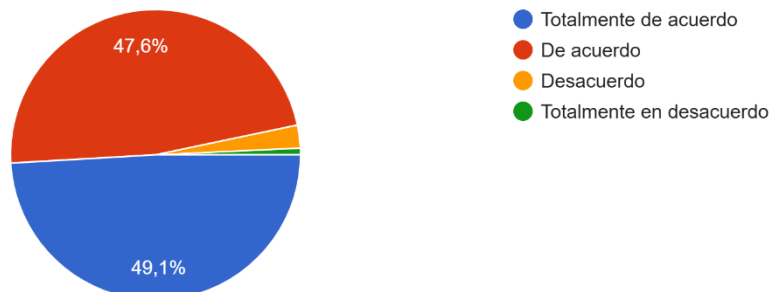
Siempre que sea eficiente, no es tan grave que una servidora o servidor público (o contratista) tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo:

546 respuestas



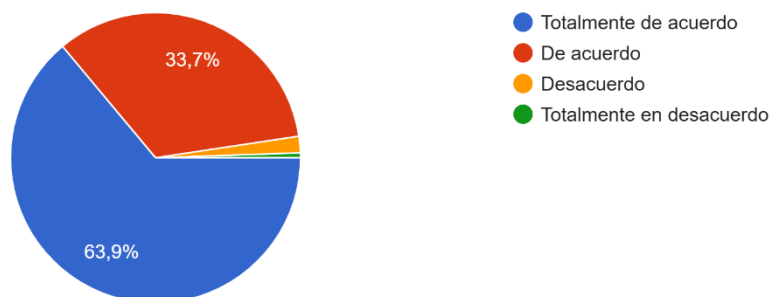
Cuando una servidora servidor público (o contratista) es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad:

546 respuestas



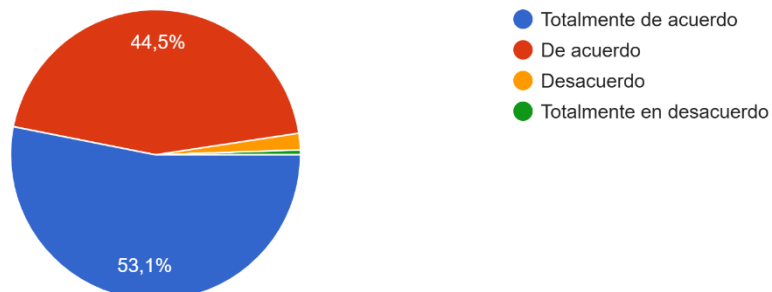
En su trabajo diario, las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) deben darles un trato igualitario a todos sus compañeros:

546 respuestas



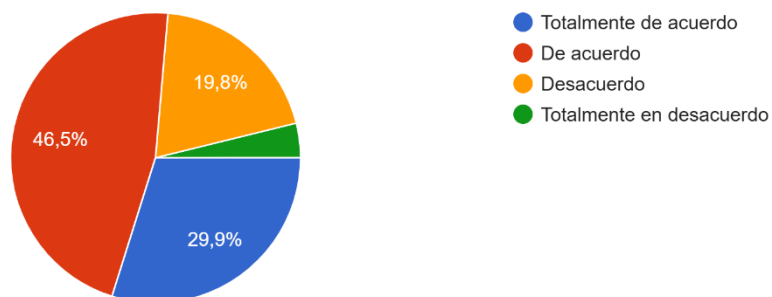
Una servidora o servidor público (o contratista) conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión:

546 respuestas



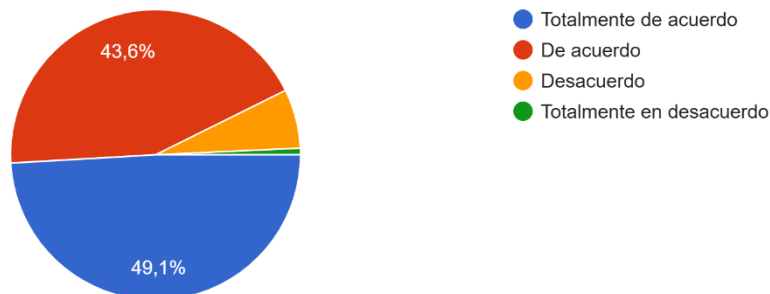
En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal:

546 respuestas



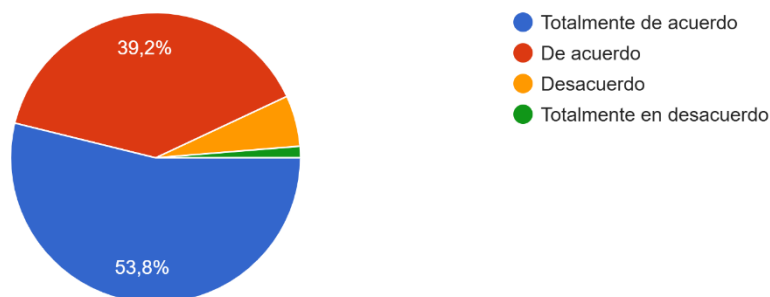
Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindan las mismas oportunidades a todas las personas:

546 respuestas



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

546 respuestas



ANÁLISIS Y TABULACION DE LA ENCUESTA:

En el proceso de análisis y sistematización de los resultados correspondientes al Test de Percepción de Integridad aplicado en la Gobernación de Norte de Santander durante la vigencia 2026, se pretende identificar patrones, tendencias y comportamientos relevantes que permitan interpretar de manera integral la percepción de los servidores públicos frente a los principios de ética, transparencia y responsabilidad en la gestión pública.

Mediante la tabulación y el procesamiento estadístico de la información recolectada, es posible reconocer tanto fortalezas institucionales como oportunidades de mejora en la apropiación y cumplimiento del Código de Integridad. Este ejercicio analítico constituye un insumo técnico para la formulación de acciones de fortalecimiento, ajustes en los procesos internos y estrategias formativas orientadas a consolidar una cultura organizacional sustentada en valores éticos y en la rendición de cuentas.

En este sentido, los resultados obtenidos facilitan la adopción de decisiones fundamentadas en evidencia, alineadas con los objetivos de integridad institucional y con el propósito de garantizar una gestión pública transparente, eficiente y orientada al interés general. A continuación, se presenta la correspondiente tabulación de resultados para la vigencia 2026.

NÚMERO DE RESPUESTAS:

N.º DE PREGUNTA	RESPUESTA				SUMA DE RESPUESTAS
	totalmente de acuerdo	de acuerdo	desacuerdo	totalmente en desacuerdo	
1	440	100	2	3	2067
2	459	84	1	1	2091
3	450	93	2	0	2083
4	132	63	195	155	1463
5	430	114	1	0	2064
6	388	154	3	0	2020
7	202	206	124	13	1687
8	389	140	15	1	2007
9	360	165	17	3	1972
10	189	156	138	62	1562
11	65	45	300	135	1760
12	309	215	14	7	1916
13	346	172	21	6	1948
14	314	214	14	3	1929
15	52	37	258	198	1692
16	235	281	26	3	1884
17	47	55	274	169	1655
18	305	223	13	4	1919
19	265	232	40	8	881
20	157	334	52	2	1736
21	48	41	264	192	1690
22	45	42	293	165	1054
23	57	95	302	91	1517
24	43	22	255	225	1752
25	267	260	14	4	1880
26	348	184	10	3	1967
27	289	243	10	3	1908
28	162	254	108	21	1647
29	267	238	36	4	1858
30	293	214	31	7	1883

MEDICIÓN DEL ESTADO DE LA ENCUESTA:

No. PREGUNTA	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	95%
2	96%
3	96%
4	67%
5	95%
6	93%
7	77%
8	92%
9	90%
10	72%
11	81%
12	88%
13	89%
14	88%
15	78%
16	86%
17	76%
18	88%
19	40%
20	80%
21	78%
22	48%
23	70%
24	80%
25	86%
26	90%
27	88%
28	76%
29	85%
30	86%

RESULTADOS POR INDICADOR:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	90%
2	HONESTIDAD	85%
3	RESPECTO	85%
4	COMPROMISO	74%
5	DILIGENCIA	72%
6	JUSTICIA	85%

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:

A partir de los resultados consolidados del Test de Percepción de Integridad aplicado en la Gobernación de Norte de Santander durante la vigencia 2026, se observa un comportamiento general favorable en los indicadores evaluados, con niveles de percepción superiores al 70 % en todas las dimensiones analizadas. No obstante, el análisis comparativo permite identificar diferencias relevantes entre los componentes del Código de Integridad que requieren atención estratégica.

En primer lugar, el indicador “Código de Integridad” alcanza un 90 %, lo cual evidencia un alto nivel de reconocimiento, apropiación y visibilidad del marco ético institucional por parte de los servidores públicos. Este resultado sugiere que la estrategia de socialización y difusión normativa ha tenido una implementación efectiva, consolidando el código como referente orientador del comportamiento institucional.

En segundo lugar, los valores de Honestidad (85 %), Respeto (85 %) y Justicia (85 %) presentan niveles homogéneos y elevados de percepción. Estos resultados reflejan una valoración positiva frente a la conducta ética individual y colectiva, así como frente al

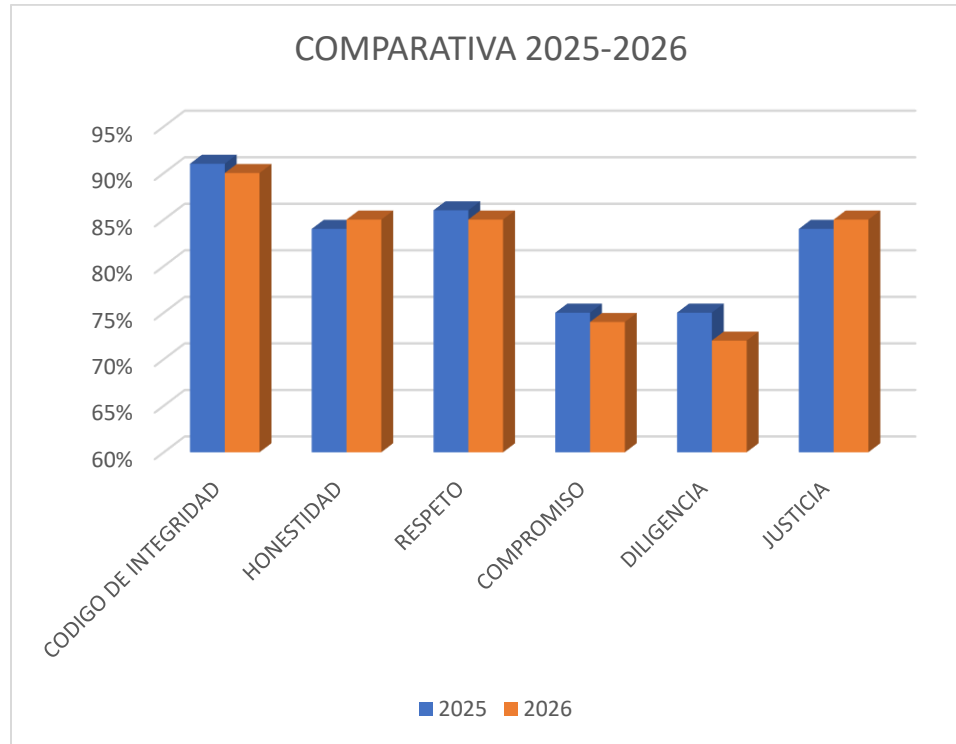
trato equitativo y respetuoso dentro del entorno organizacional. La consistencia entre estos tres indicadores sugiere una percepción estable en relación con los principios fundamentales que sustentan la ética pública.

Por otra parte, los indicadores de Compromiso (74 %) y Diligencia (72 %) muestran los porcentajes más bajos dentro del conjunto evaluado, aunque permanecen en un rango aceptable. Sin embargo, la diferencia de más de diez puntos porcentuales frente al indicador general del Código de Integridad (90 %) podría evidenciar una brecha entre el conocimiento formal del marco ético y su materialización en el desempeño cotidiano. En términos institucionales, esto puede interpretarse como una oportunidad de fortalecimiento en aspectos relacionados con la responsabilidad funcional, la eficiencia en la gestión y la proactividad en el cumplimiento de deberes.

En consecuencia, el análisis integral sugiere que, si bien existe una percepción positiva consolidada en torno a los principios éticos fundamentales, resulta pertinente diseñar acciones focalizadas en el fortalecimiento del compromiso institucional y la diligencia administrativa. Estas acciones podrían orientarse hacia procesos de formación, seguimiento al desempeño y estrategias de liderazgo que refuercen la coherencia entre los valores declarados y las prácticas operativas.

En síntesis, los resultados del año 2026 evidencian un escenario institucional favorable en materia de integridad pública, con fortalezas consolidadas en honestidad, respeto y justicia, y con oportunidades claras de mejora en compromiso y diligencia, lo que permitirá avanzar hacia una cultura organizacional más cohesionada, eficiente y alineada con los principios del buen gobierno.

COMPARATIVA 2025-2026:



Del análisis comparativo de los resultados correspondientes a las vigencias 2025 y 2026 del Test de Percepción de Integridad en la Gobernación de Norte de Santander, se evidencia un comportamiento relativamente estable en la mayoría de los indicadores evaluados, con variaciones leves entre un periodo y otro.

En primer lugar, el indicador “Código de Integridad” muestra una ligera disminución en 2026 respecto a 2025 (aproximadamente un punto porcentual). Aunque el descenso es mínimo, sugiere la necesidad de mantener estrategias permanentes de socialización y apropiación del marco ético institucional para evitar fluctuaciones en su percepción.

En segundo lugar, el valor de Honestidad presenta un leve incremento en 2026 frente a 2025, lo cual puede interpretarse como un fortalecimiento en la percepción de rectitud y coherencia en el ejercicio de la función pública. De manera similar, el indicador de Justicia también evidencia un aumento en 2026, lo que sugiere una percepción más favorable respecto al trato equitativo y la imparcialidad institucional.

Por otra parte, el indicador de Respeto se mantiene prácticamente estable entre ambas vigencias, lo que denota consistencia en la percepción del clima organizacional y en las relaciones interpersonales dentro de la entidad.

En contraste, los indicadores de Compromiso y Diligencia registran una disminución en 2026 frente a 2025. Si bien los porcentajes continúan ubicándose en niveles aceptables, esta tendencia descendente podría reflejar desafíos relacionados con la motivación, la carga laboral, la eficiencia operativa o la percepción de corresponsabilidad institucional. La reducción en Diligencia es particularmente relevante, dado que este valor está estrechamente vinculado con la calidad y oportunidad en la prestación del servicio público.

En términos globales, la gráfica muestra que la entidad mantiene niveles altos de percepción en ética e integridad, con resultados superiores al 70 % en todos los indicadores. No obstante, la comparación interanual permite identificar áreas críticas especialmente Compromiso y Diligencia que requieren intervenciones focalizadas para evitar que las brechas se amplíen en futuras mediciones.

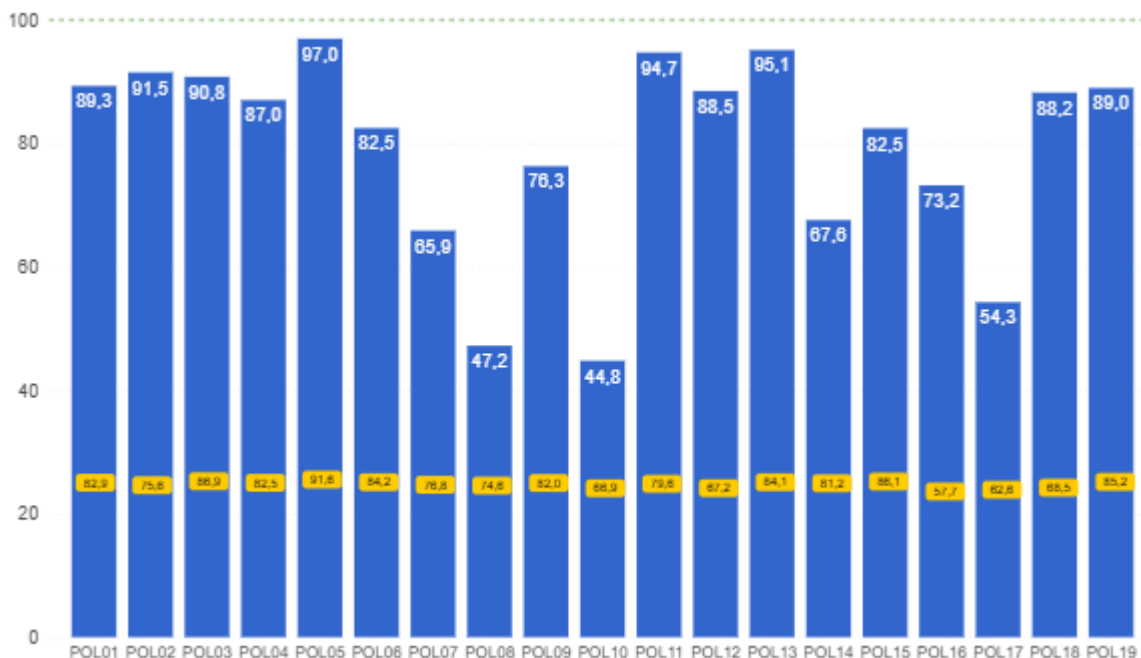
En consecuencia, el comportamiento comparativo 2025–2026 refleja estabilidad institucional con mejoras puntuales en Honestidad y Justicia, pero también evidencia la necesidad de reforzar estrategias orientadas al fortalecimiento del compromiso funcional y la eficiencia administrativa, con el fin de consolidar una cultura organizacional coherente entre los principios declarados y el desempeño efectivo.

ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



Según los datos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Índice de Desempeño Institucional (IDI) de 2025 para el departamento de Norte de Santander fue de 80.5. 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



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

- POL01: Gestión estratégica del talento humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación institucional
- POL04: Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- POL05: Compras y contratación pública
- POL06: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- POL07: Gobierno digital
- POL08: Seguridad digital
- POL09: Defensa jurídica
- POL10: Mejora normativa
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de trámites
- POL13: Participación ciudadana en la gestión pública
- POL14: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- POL15: Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción
- POL16: Gestión documental
- POL17: Gestión información estadística
- POL18: Gestión del conocimiento
- POL19: Control interno

SUBÍNDICES POLÍTICA DE INTEGRIDAD

INTEGRIDAD	
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	100,0 / 79,5
Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	89,7 / 74,6
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	93,9 / 71,9

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.



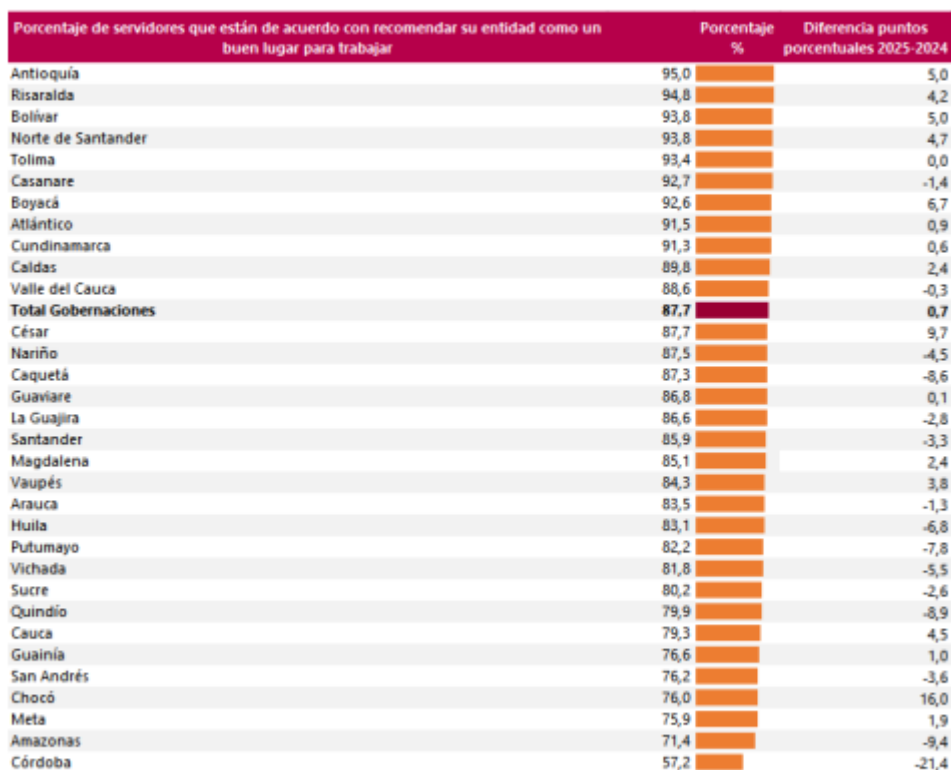
Boletín técnico

Bogotá, 12 de diciembre 2025

Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional y Departamental (EDI - EDID) 2025

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.
2025



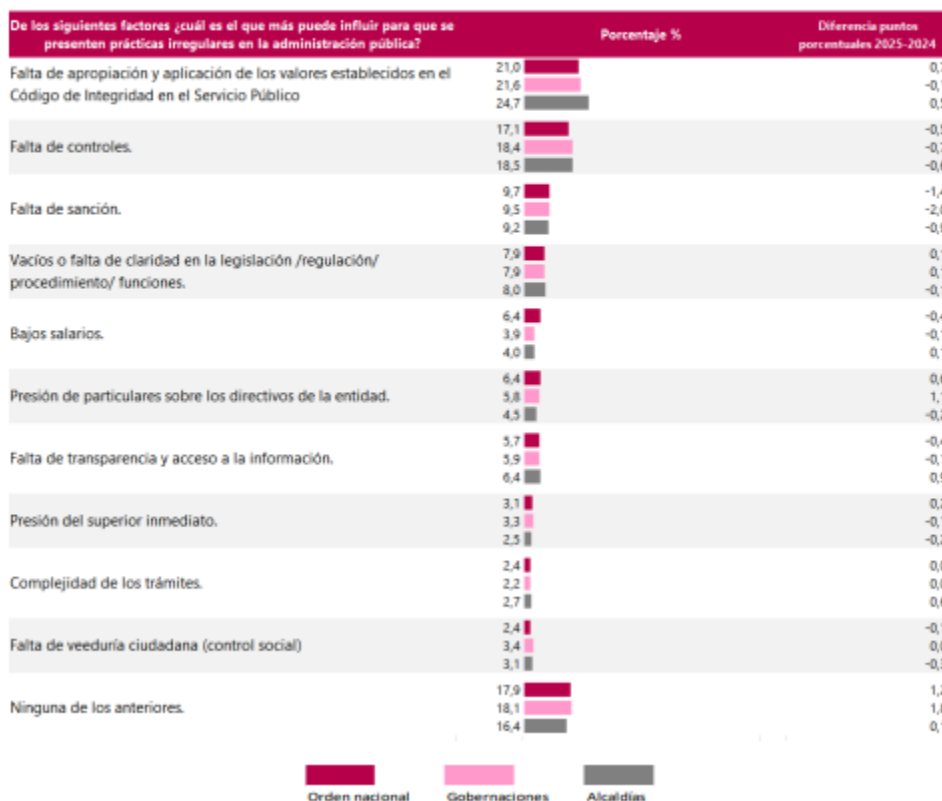
Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 10.374 servidores de gobernaciones

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

Estándares según la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental 2025 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
2025



INFORME DE CONTROL INTERNO

En el marco de los informes de control interno, y específicamente frente al seguimiento de la Política de Integridad institucional, se ha priorizado el monitoreo del cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, relacionada con la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés por parte de los servidores públicos. Este énfasis responde al principio de prevención de riesgos de corrupción y fortalecimiento de la transparencia en la gestión pública.

En ese sentido, el proceso de control no se limita a verificar el cumplimiento formal de la obligación legal, sino que incorpora acciones de seguimiento orientadas a garantizar que la totalidad de los funcionarios obligados realicen oportunamente su declaración de conflictos de interés. Estas acciones incluyen la identificación de servidores

pendientes, la emisión de alertas preventivas, la socialización de lineamientos normativos y la articulación con las dependencias responsables del talento humano.

Asimismo, el seguimiento sistemático permite mitigar riesgos asociados a posibles situaciones de incompatibilidad, inhabilidad o interferencia en la toma de decisiones administrativas, contribuyendo a la salvaguarda de los principios de moralidad, imparcialidad y transparencia que rigen la función pública. De esta manera, el control interno actúa como un mecanismo de aseguramiento institucional que promueve una cultura de integridad y autorregulación.

Finalmente, es importante destacar que el fortalecimiento del cumplimiento de la Ley 2013 no debe entenderse únicamente como una obligación normativa, sino como una herramienta estratégica para prevenir conflictos de interés y proteger la legitimidad de la entidad frente a la ciudadanía y los órganos de control.

INFORME PQRS 2025

Del análisis del consolidado trimestral se identifican múltiples registros clasificados como Denuncia, Queja y Reclamo, los cuales, aunque no todos constituyen faltas disciplinarias, sí reflejan situaciones que pueden afectar los principios de la Política de Integridad institucional (transparencia, responsabilidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso con el servicio público).

Entre los casos más relevantes se encuentran:

Queja por mal manejo de Plan de Manejo de Tránsito (PMT)

- **Radicado:** 2025220000270082
- **Tipo:** Queja
- **Dependencia:** Secretaría de Programas y Proyectos Estratégicos y Especiales
- **Descripción:** Denuncia formal por presunto mal manejo del PMT en obra pública variante La Floresta, señalando falta de señalización y riesgo para la seguridad vial

Impacto en la Política de Integridad: Compromete los principios de diligencia, responsabilidad y cuidado del interés general. Puede generar percepción de falta de supervisión técnica.

Denuncia de Veeduría Ciudadana

- **Radicado:** 2025084000248952
- **Tipo:** Denuncia
- **Dependencia:** Secretaría TIC
- **Descripción:** Denuncia por visita de inspección presentada por veeduría ciudadana

Impacto en Integridad: Refleja ejercicio de control social y posibles debilidades en procedimientos administrativos o contractuales.

Queja trasladada por la Procuraduría General

- **Radicado:** 2025084000251862
- **Tipo:** Queja
- **Dependencia:** Secretaría de Gobierno
- **Descripción:** Traslado de queja proveniente de Procuraduría Provincial de Cúcuta

Impacto en Integridad: Eleva el nivel de riesgo disciplinario y reputacional, pues involucra órgano de control externo.

Quejas por presunta vulneración del debido proceso en comparendos

- **Radicados:**
 - 2025220000283722
 - 2025220000283732
- **Tipo:** Queja
- **Dependencia:** Oficina de Relacionamento con la Ciudadanía
- **Descripción:** Quejas anónimas por comparendos no notificados oportunamente y presunta violación del debido proceso

Impacto en Integridad: Puede afectar principios de legalidad, transparencia y justicia administrativa.

Denuncia por hostigamiento y vulneración de derechos fundamentales

- **Radicado:** 2025084000306312
- **Tipo:** Denuncia
- **Dependencia:** Control Interno Disciplinario
- **Descripción:** Denuncia por hostigamiento, trato cruel, discriminación y vulneración de derechos fundamentales

Impacto en Integridad: Afecta directamente el valor institucional de respeto y dignidad humana. Representa riesgo disciplinario alto.

Reclamo por omisión administrativa

- **Radicado:** 2025220000240642
- **Tipo:** Reclamo
- **Dependencia:** Área de Discusión
- **Descripción:** Solicitud de respuesta a requerimiento previo y liquidación de impuesto vehicular

Impacto en Integridad: Puede generar percepción de negligencia o falta de oportunidad en la gestión pública.

Análisis de posibles causas

Del estudio de los radicados referenciados se identifican posibles causas estructurales:

1. Debilidades en supervisión técnica contractual
2. Fallas en comunicación y notificación administrativa
3. Insuficiente cultura de respeto y trato digno
4. Retrasos o falta de respuesta oportuna
5. Incremento del control social externo

Manejo institucional desde la sensibilización en valores

De acuerdo al análisis del informe de PQRS 2025 es necesario tener en cuenta las siguientes acciones para el fortalecimiento de la integridad pública:

3.1. Para casos de supervisión técnica

- Talleres en ética de la supervisión contractual.
- Protocolos de verificación preventiva en obra pública.

3.2. Para casos de debido proceso

- Capacitación en procedimiento administrativo y notificación.
- Auditorías internas sobre tiempos de respuesta.

3.3. Para casos de trato indigno o hostigamiento

- Formación obligatoria en derechos humanos y prevención del acoso.
- Refuerzo del canal confidencial de denuncias.

3.4. Para omisiones administrativas

- Indicadores de oportunidad en respuesta.
- Alertas tempranas de vencimiento de términos.

4. Conclusión General

Los radicados analizados no evidencian un patrón sistemático de corrupción estructural; sin embargo, sí muestran **alertas tempranas en materia de integridad operativa y cultura organizacional**.

Las principales afectaciones identificadas se relacionan con:

- Percepción de falta de diligencia.
- Riesgos en trato digno.
- Debilidades en supervisión y notificación.
- Incremento de control social externo.

La Política de Integridad debe fortalecerse con un enfoque preventivo, pedagógico y sistemático, priorizando dependencias con mayor exposición al ciudadano.

FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA ANUAL

Estrategia Anual 2026 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:

**Integridad**
pública**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 implementará un proceso de monitoreo constante para supervisar la estrategia de integridad, detectando oportunidades de mejora y asegurando el cumplimiento de las metas. A través de revisiones periódicas, se evaluará el impacto real de las medidas para realizar los ajustes técnicos necesarios. El fin primordial de este plan anual es consolidar una cultura de ética y transparencia dentro de la Gobernación de Norte de Santander, utilizando indicadores precisos que garanticen una gestión pública íntegra.

Proyectado: Carlos Andrés Ramirez – Profesional especializado de apoyo.