

Seguimiento Política de Integridad

BOGOTÁ D. C. | AGOSTO 26 DE 2025

Oficina de Control Interno

- ▶ **Juan José Pedraza**
Jefe Oficina de Control Interno
- ▶ **Dalila Ariza Téllez**
Auditora



Tabla de Contenido

Introducción	3
1. Objetivo	4
2. Alcance.....	4
3. Marco Normativo	4
4. Metodología	4
5. Avances de la Política de Integridad	5
6. Actividades desarrolladas para la Institucionalización de la Política de Integridad 1er Semestre de 2025.....	6
8. Resultados de la encuesta aplicada a servidores de la entidad	11
9. Conclusiones y recomendaciones	15

Introducción

En cumplimiento de la Política de Integridad contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, regulada por el Decreto 1083 de 2015, y en concordancia con las funciones de evaluación y seguimiento definidas en el Decreto 1499 de 2017, la Oficina de Control Interno de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (SSPD) llevó a cabo el presente seguimiento, con el propósito de verificar el grado de conocimiento e implementación de los principios, valores y lineamientos definidos en la política de integridad, así como evaluar las acciones adelantadas por la entidad para promover una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el servicio a la ciudadanía.

El Código de Ética e Integridad se reconoce como el pilar central de la Política de Integridad del MIPG y se articula directamente con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Su propósito es potenciar el liderazgo y las competencias del personal, impulsando los principios de integridad y legalidad como elementos clave para lograr resultados eficientes y de calidad en la gestión pública.

Para la SSPD, es esencial que los valores contenidos en el Código de Ética e Integridad se reflejen en la conducta diaria de todos sus servidores públicos, sin importar el cargo o la ubicación. En este sentido, la entidad fomenta la práctica de un servicio público responsable y ético, siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

1. Objetivo

Verificar el grado de conocimiento e implementación de los principios, valores y lineamientos definidos en la política de integridad, así como evaluar las acciones adelantadas por la entidad para promover una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el servicio a la ciudadanía.

2. Alcance

El seguimiento evaluó la implementación de la Política de Integridad en todas las dependencias de la SSPD, con énfasis en los equipos responsables de su liderazgo. El análisis comprendió:

- Resultados FURAG 2024 en los apartados de la Política de Integridad.
- Gestión realizada entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025 para su fortalecimiento, incluyendo divulgación, capacitación y acciones de mejora.
- Resultados de la encuesta institucional para medir conocimiento, apropiación y aplicación de los principios de integridad por parte de los servidores públicos.

3. Marco Normativo

- Decreto 1083 de 2015, Régimen Reglamentario del Sector de Función Pública, compilado, que en su artículo 2.2.22.2.1 establece las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, incluyendo el numeral 4 sobre la Política de Integridad.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y se definen las funciones de evaluación y seguimiento.
- Decreto 1122 de 2024, por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, versión 6 de diciembre de 2024, componente de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el que se enmarca la Política de Integridad.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) sobre la Política de Integridad, que incluyen los cinco valores del Código de Integridad y orientan su implementación en las entidades públicas.
- Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 2024, como instrumento para la medición y seguimiento de los avances en la Política de Integridad.
- Resolución No. SSPD-20231000606575 del 29 de septiembre de 2023, “Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y se deroga una resolución”.
- Circular CIR25-00000026 / GFPU 13130000, del 6 de junio de 2025, de asunto: Régimen de Transición a los Programas de Transparencia y Ética Pública.

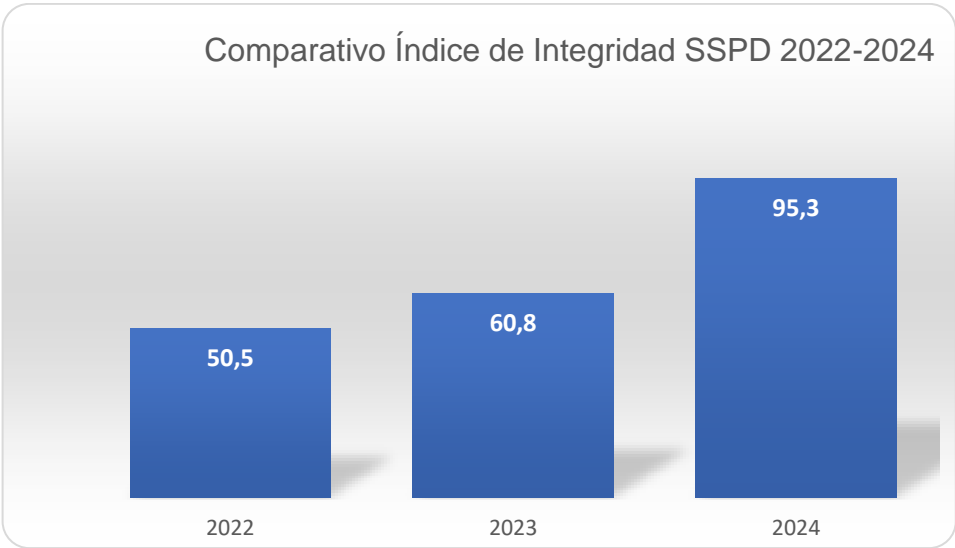
4. Metodología

El seguimiento se realizó a través de la recolección y análisis de información suministrada por las dependencias responsables y los equipos líderes de la Política de Integridad, contrastando los hallazgos con la normatividad vigente, las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y los lineamientos del MIPG. La verificación incluyó encuestas, revisión documental y análisis de evidencias que soportan la implementación, así como la

sistematización de resultados en matrices de verificación para determinar el nivel de cumplimiento y proponer oportunidades de mejora.

5. Avances de la Política de Integridad

Gráfica 1. Comparativo Índice de Integridad – SSPD



Fuente: Resultados Índice de Integridad 2022-2024. Elaboración propia – Oficina de Control Interno, SSPD.

El Departamento Administrativo de la Función Pública presenta anualmente los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI), los cuales se obtienen a través del reporte anual del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG). La gráfica 1 muestra el comparativo de la calificación obtenida por la SSPD, en lo referente al índice de la política de integridad, para las vigencias 2022 a 2024.

Como se puede observar, en la vigencia 2022, la entidad registró un puntaje de 50.5, lo que evidenciaba un nivel inicial de apropiación y aplicación de los lineamientos de integridad institucional. Para la vigencia 2023, el puntaje ascendió a 60.8, lo que refleja avance moderado asociado a la ejecución de acciones de fortalecimiento y seguimiento a la política. Para la vigencia 2024, el resultado correspondió a 95.3, lo que demuestra un alto grado de implementación y consolidación de prácticas alineadas con el Código de Integridad.

Es importante señalar que, de acuerdo con el documento metodológico de la Medición del Desempeño Institucional proferido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, **los índices por políticas** miden las capacidades de las entidades públicas para implementar los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los **índices detallados** son mediciones sobre temas puntuales en cada política, que permiten entender de manera más detallada la implementación de aspectos puntuales y claves de cada una de ellas.

La siguiente tabla muestra el resultado, obtenido por la SSPD, para el índice detallado para la política de integridad:

Tabla 1. Aspectos Puntuales

Aspecto puntual	Puntaje SSPD	Comentario OCI
Cambio cultural basado en la implementación del Código de Integridad del Servicio Público	86,7	Muestra el avance significativo en la apropiación de los valores y principios establecidos en el Código de Ética e Integridad. Se recomienda fortalecer las estrategias de comunicación interna, la capacitación continua y el seguimiento a la aplicación real de los compromisos éticos en el ejercicio de las funciones.
Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	96,2	El resultado refleja: <ul style="list-style-type: none"> • Alta alineación entre las prácticas institucionales y los mecanismos de gestión del riesgo y control. • Coherencia con los lineamientos de transparencia y buen gobierno.
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflictos de interés	100	La gestión preventiva de conflictos de interés es consistente y eficaz, asegurando objetividad, transparencia y responsabilidad en las decisiones institucionales.

Fuente: *Resultados Índice de Integridad -2024*. Elaboración propia – Oficina de Control Interno, SSPD.

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 1, la entidad muestra un alto nivel de cumplimiento en la implementación de la Política de Integridad. Se destaca la gestión preventiva de conflictos de interés y la adecuada articulación de los principios de integridad con los procesos de gestión del riesgo. Sin embargo, se recomienda reforzar el componente cultural para consolidar la interiorización de los principios del Código de Integridad en todos los niveles de la organización.

6. Actividades desarrolladas para la Institucionalización de la Política de Integridad 1er Semestre de 2025

Teniendo en cuenta la Resolución No. SSPD-20231000606575 del 29/09/2023 que dispone en el Artículo 8° - Equipos de trabajo que lideran las políticas del MIPG- y con el propósito de verificar la implementación de los lineamientos definidos en las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la Oficina de Control Interno adelantó el seguimiento a la gestión desarrollada por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios durante el primer semestre de 2025, en relación con el fomento y apropiación de la Política de Integridad.

A partir de la información recibida de las dependencias y equipos responsables de liderar la Política de Integridad, se efectuó el análisis de las actividades realizadas durante el periodo evaluado. Los resultados se presentan de manera consolidada en las siguientes tablas permitiendo visualizar el grado de cumplimiento, las fortalezas identificadas y los aspectos que requieren acciones de mejora para el fortalecimiento de la cultura de integridad en la entidad.

Tabla 2. Secretaría General

Actividades realizadas	Avances reportados (ene-jun 2025)	Fortalezas identificadas	Aspectos por mejorar
Estrategias y acciones de divulgación y apropiación de valores y principios institucionales	Implementación de campaña pedagógica y de comunicación interna sobre el Código de Ética e Integridad. Difusión de contenidos a través de correo institucional, boletín <i>Infórmate</i> , protectores de pantalla, televisores institucionales e intranet. Diseño y aplicación de cuestionario interactivo de cierre.	<ul style="list-style-type: none"> - Empleo de diversos medios de comunicación que potencian la difusión de la estrategia. - Metodología pedagógica e interactiva que promueve la participación activa de funcionarios y contratistas. - Aplicación de instrumentos de análisis y medición (cuestionario). 	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar la tabulación y análisis oportuno de los resultados del cuestionario para retroalimentar futuras acciones. - Implementar indicadores que permitan medir el impacto real en la apropiación de los valores institucionales.
Actas o reportes de ejercicios participativos y actividades de cultura organizacional	Actividades programadas para el segundo semestre de 2025.	<ul style="list-style-type: none"> - Se cuenta con planificación definida. 	

Fuente: Elaboración propia – Oficina de Control Interno, con base en la información suministrada.

Tabla 3. Dirección de Talento Humano

Actividades realizadas	Avances reportados	Fortalezas identificadas	Aspectos por mejorar
Registro de capacitaciones en integridad, ética pública y prevención de conflictos de interés Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025	Ejecución de capacitación virtual “Transparencia, prevención y lucha contra la corrupción” (12 horas) dirigida a funcionarios de la SSPD en agosto 2025 con participación de 90 servidores.	<ul style="list-style-type: none"> - Alianza estratégica con Universidad Nacional de Colombia. - Contenidos alineados con principios de buen gobierno. - Cobertura dirigida a funcionarios de carrera administrativa. - Formación estructurada en tres sesiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir mecanismos de evaluación de satisfacción y medición de impacto. - Repetir la oferta en diferentes periodos del año para asegurar continuidad
Formación en anonimización y manejo ético de la información	Mentoría realizada el 25 de junio de 2025 con asistencia de 35 funcionarios (24 registros firmados).	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción de contenidos innovadores en protección de datos. - Enfoque en transparencia con perspectiva de derechos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar control de asistencia. - Documentar resultados cualitativos del aprendizaje.
Temáticas PIC 2025	Diseño de contenidos en ética pública, inclusión, derechos humanos, probidad, ciberseguridad, entre otros. Inducción virtual aplicada a 9 servidores en	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque integral y actualizado. - Inclusión de temáticas innovadoras (ciberseguridad, protección de datos). 	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar cobertura a todos los funcionarios. - Establecer indicadores de

Actividades realizadas	Avances reportados	Fortalezas identificadas	Aspectos por mejorar
	periodo de prueba a corte del 30 de junio. Jornadas presenciales previstas desde septiembre 2025.	- Articulación con procesos de inducción/reinducción y concurso de méritos.	impacto en la cultura de integridad

Fuente: Elaboración propia – Oficina de Control Interno, con base en la información suministrada.

Tabla 4. Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

Actividades realizadas	Avances reportados	Fortalezas identificadas	Aspectos por mejorar
Resultados FURAG – Política de Integridad (Vigencia 2024)	Informe FURAG y plan de brechas remitidos. La política de integridad obtuvo 90,5 puntos, superando el promedio institucional.	- Alto nivel de cumplimiento. - No se identifican brechas para esta política. - Evidencia de consolidación de la gestión.	- Mantener consistencia de resultados en próximas vigencias. - Documentar acciones que aseguren la sostenibilidad del puntaje.
Función de Cumplimiento Anti soborno – Sistema de Gestión	Oficial de Cumplimiento vacante desde septiembre 2024. Acciones de la OAPII: sensibilizaciones, controles operacionales, definición de indicadores, matriz de riesgos, ampliación de canales de denuncia.	- Continuidad en acciones operativas pese a ausencia de rol. - Disponibilidad de indicadores y riesgos actualizados. - Programa de Transparencia y Ética Pública disponible en la web.	- Designar de manera prioritaria un Oficial de Cumplimiento Antisoborno. - Fortalecer seguimiento formal y centralizado de las actividades.

Fuente: Elaboración propia – Oficina de Control Interno, con base en la información suministrada.

Por otra parte, la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional ha definido el Plan de Transición, el cual constituye la hoja de ruta para la construcción del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP 2025. La siguiente tabla muestra de manera detallada el contenido del mencionado plan de transición:

Tabla 5. Plan de Transición para la elaboración del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025 - Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

Fase	Actividades	Periodo estimado	Responsable
Revisión normativa y documental	- Análisis Decreto 1122 y Anexo Técnico. - Levantamiento documental.	Julio 2025	OAPII
Diagnóstico institucional	- Revisión FURAG. - Matriz de riesgos. - Identificación de brechas.	Agosto 2025	OAPII – Dependencias líderes
Socialización y participación	- Mesas de trabajo. - Recolección de aportes.	Septiembre 2025	OAPII – Comunicaciones

Diseño del PTEP 2025	- Definición de objetivos. - Componentes. - Indicadores.	Octubre 2025	OAPII
Aprobación y adopción	- Presentación. - Expedición acto administrativo.	Noviembre 2025	Alta Dirección

Fuente: Plan de transición PTEP-2025, OAPII. Elaboración propia – Oficina de Control Interno, SSPD.

Dado lo anterior, y teniendo en cuenta lo establecido en la Circular CIR25-00000026 / GFPU 13130000, del 6 de junio de 2025 y de asunto: Régimen de Transición a los Programas de Transparencia y Ética Pública, así como lo determinado en el Anexo Técnico del Decreto 1122 de 2024 la Oficina de Control Interno **recomienda** hacer estricta observancia de los requisitos y términos allí establecidos, a saber:

- En la versión 01 del Anexo Técnico del Decreto 1122 de 2024 establece que la metodología para elaborar el Programa de Transparencia y Ética Pública está dividida en siete etapas que conforman el Ciclo del Programa: (1) formulación, (2) validación, (3) consolidación, (4) aprobación, (5) publicación, (6) ejecución y (7) modificación o reformulación. En la cual la etapa de validación cita: " *El Programa debe ser validado por los grupos de valor de la entidad u organización: colaboradores, usuarios y supervisores. Para esto, **una vez formulado el Programa, debe ser sometido a un periodo de consulta pública de 15 días calendario en La sede electrónica de la entidad u organización.***" (Subrayado y negrilla propios).
- La Circular CIR25-00000026 / GFPU 13130000 establece que:
 - "**Al 29 de agosto de 2025, como mínimo, las entidades del orden nacional obligadas a implementar un Programa de Transparencia y Ética Pública deberán haber formulado y sometido a aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño o la instancia equivalente del mismo nivel jerárquico, el Componente Transversal, en los términos que está descrito en la versión 01 del Anexo Técnico.**" (Subrayado y negrilla propios).
 - "**A más tardar el 31 de diciembre de 2025, las entidades del orden nacional obligadas deberán haber realizado los diagnósticos necesarios para formular las acciones estratégicas de las temáticas de Redes y Articulación, Desarrollo del Modelo de Estado Abierto e Iniciativas Adicionales del Componente Programático de los Programas de Transparencia, para lo cual la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, entre los meses de julio y septiembre, pondrá a disposición de los interesados una caja de herramientas con insumos para realizar estas actividades.**" (Subrayado y negrilla propios).
 - "**Junto con el Plan de Acción Institucional de la vigencia 2026, las entidades del orden nacional obligadas deberán someter a aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño o la instancia equivalente del mismo nivel jerárquico, las acciones estratégicas de las temáticas de Redes y Articulación, Desarrollo del Modelo de Estado Abierto e Iniciativas Adicionales del Componente Programático y, en el caso que proceda, los ajustes que se realicen al Componente Transversal.**" (Subrayado y negrilla propios).

- “En relación con los elementos, procedimientos y controles mínimos para la gestión del riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP), estos tendrán una implementación progresiva de conformidad con los lineamientos que se impartirán en la Guía para la Gestión Integral de Riesgos, versión 7, próxima a emitirse en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por lo tanto, a partir de la publicación de la versión actualizada de la Guía, las entidades adoptarán diligentemente los lineamientos allí señalados. En consecuencia, de manera exclusiva respecto de la temática gestión del riesgo, **el término perentorio iniciará a contar desde el momento en que se publique la nueva versión de la Guía para la Gestión Integral de Riesgos.**” (Subrayado y negrilla propios).

Tabla 6. Oficina Asesora de Comunicaciones

Actividades realizadas	Avances reportados	Fortalezas identificadas	Aspectos por mejorar
Campañas de divulgación internas y externas	Ejecución de piezas comunicacionales y difusión en canales institucionales (correo, boletín Infórmate, pantallas, intranet).	Diversidad de medios y alcance a todos los servidores y contratistas.	
Materiales audiovisuales, boletines e infografías	Elaboración y circulación de piezas pedagógicas sobre integridad y ética.	Uso de formatos variados y atractivos que facilitan comprensión.	
Estrategia de comunicación del Código de Ética e Integridad	Implementación de mensajes pedagógicos en canales internos y desarrollo de cuestionario interactivo.	Generación de reflexión y participación activa de los funcionarios.	Ampliar la estrategia hacia actores externos para fortalecer transparencia pasiva.
Cuestionario interactivo de cierre	Aplicado en el segundo trimestre de 2025, resultados en proceso de tabulación.	Herramienta innovadora que promueve la participación y autoevaluación.	Procesar y divulgar resultados oportunamente para retroalimentación.

Fuente: Elaboración propia – Oficina de Control Interno, con base en la información suministrada.

Tabla 7. Oficina de Control Disciplinario Interno

La Oficina de Control Disciplinario Interno, mediante el cumplimiento de la Ley 1952 de 2019 norma que establece el proceso de control disciplinario, da uso a mecanismos de actuación frente a situaciones de riesgo relacionadas con integridad.

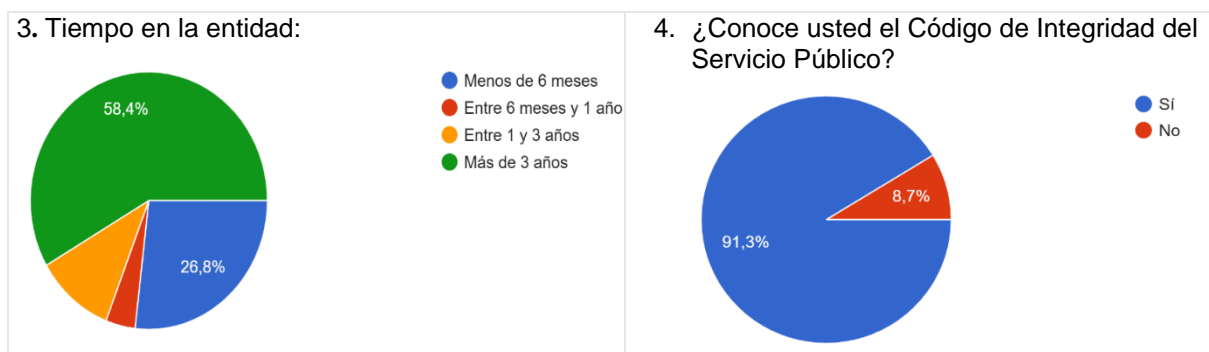
Actividades realizadas	Avances reportados	Fortalezas identificadas	Aspectos por mejorar
Casos relacionados con incumplimientos al Código de Integridad	Se registraron 7 casos en el semestre: 2 por <i>respeto</i> , 2 por <i>compromiso</i> , y 3 por <i>honestidad</i> .	Existencia de trazabilidad con radicados y clasificación por valor de integridad.	Consolidar un análisis de causas recurrentes para prevenir conductas reiteradas.
Denuncias por presuntas faltas éticas	2 expedientes por conflicto de interés e incompatibilidad, ambos	Procedimiento de radicación y seguimiento	Definir plazos de cierre o reporte periódico de avance

Actividades realizadas	Avances reportados	Fortalezas identificadas	Aspectos por mejorar
	relacionados con el valor <i>honestidad</i> .	de denuncias debidamente aplicado.	de las investigaciones.
Gestión de conflictos de interés	Se recibió 1 queja remitida a la Procuraduría por competencia.	Correcto direccionamiento conforme a competencias normativas. Se cumple con la Ley 1952 de 2019 y con la directriz de remisión a autoridad competente	Generar informes internos sobre tipologías de conflictos de interés reportados.
Mecanismos y protocolos de actuación	Aplicación de Ley 1952 de 2019 y del “Protocolo para la prevención de violencias basadas en género y discriminación” GH-M-009.	Existencia de marcos normativos y protocolos institucionales de actuación.	Difusión periódica de protocolos entre servidores y contratistas para fortalecer conocimiento preventivo.

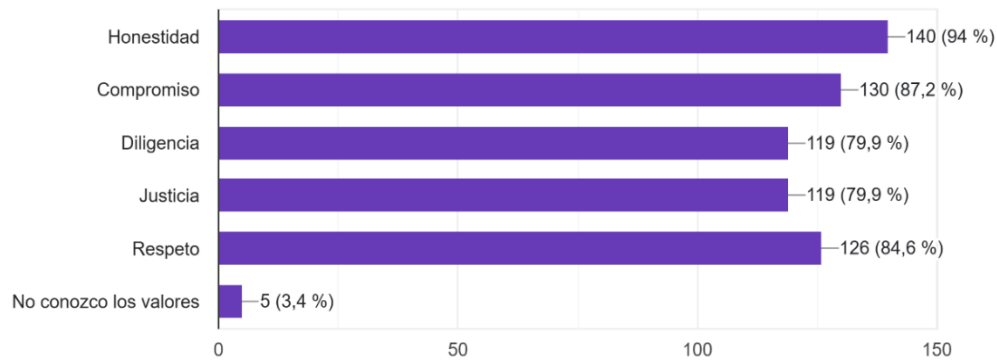
8. Resultados de la encuesta aplicada a servidores de la entidad

Con el propósito de identificar, visibilizar y reconocer las acciones que la entidad desarrolla para fortalecer las prácticas de integridad entre sus servidores públicos, la Oficina de Control Interno desarrolló y aplicó una encuesta, que estaba conformada por un total de diecinueve (19) preguntas, tanto cerradas como abiertas, orientadas a medir el nivel de conocimiento, apropiación y aplicación de los principios establecidos en el Código de Integridad, así como a identificar acciones preventivas y buenas prácticas implementadas en el marco de la gestión institucional.

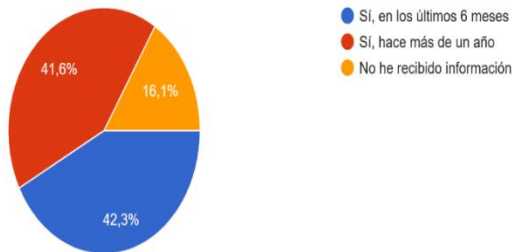
La encuesta fue enviada, vía correo electrónico, a todos los colaboradores, de los cuales un total de 149 servidores públicos, de las diferentes áreas y niveles jerárquicos de la entidad, dieron respuesta, los resultados y su análisis se presenta a continuación:



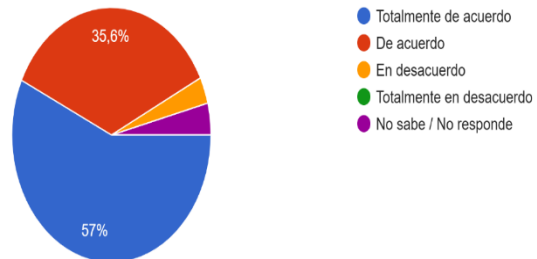
5. ¿Cuáles de los siguientes valores reconoce como parte del Código de ética e integridad?



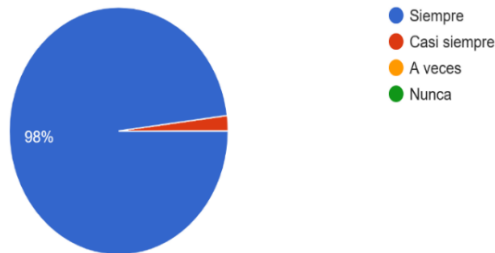
6. ¿Ha recibido capacitación o información sobre el Código de ética e integridad de la Entidad?



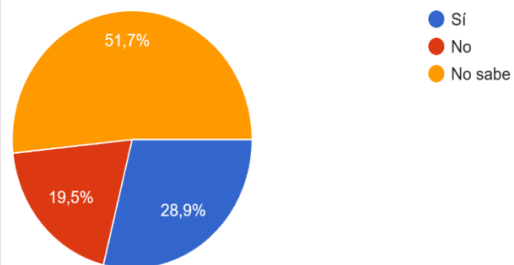
7. ¿Considera que los valores del Código de ética e integridad están presentes en su grupo de trabajo?



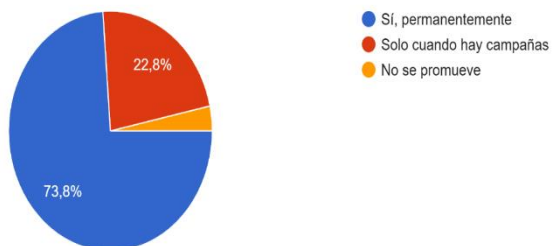
8. ¿Aplica usted los valores del código de ética e integridad en su trabajo diario?



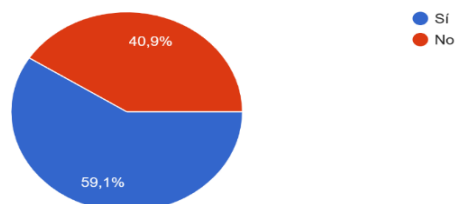
9. ¿Conoce usted si la Superservicios ha designado un líder o responsable de la Política de Integridad?



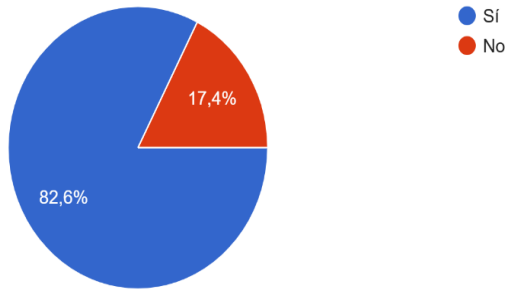
10. ¿Se promueve el cumplimiento de los valores del código de ética e integridad en su dependencia?



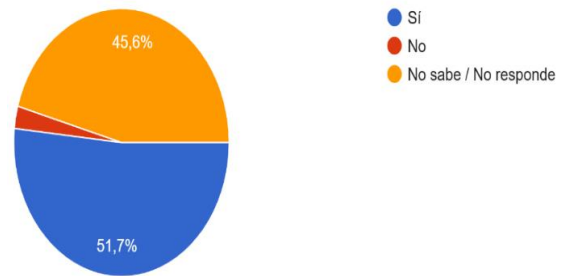
11. ¿Ha participado en jornadas institucionales de fortalecimiento del Código de ética e integridad (talleres, jornadas, campañas, etc.)?



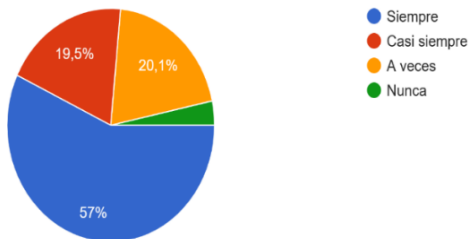
12. ¿Conoce usted cual es el canal de denuncias de la entidad?



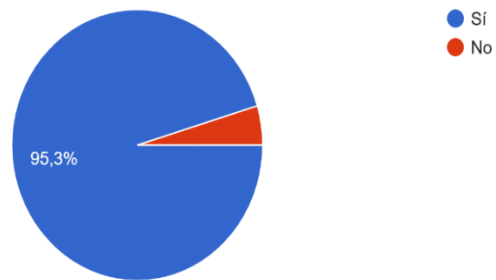
13. ¿Considera que el canal de denuncias de la entidad es seguro y confidencial?



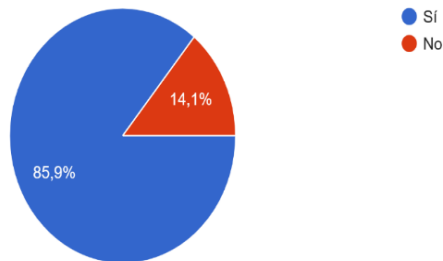
14. ¿La alta dirección promueve con el ejemplo el cumplimiento del código de ética e integridad?



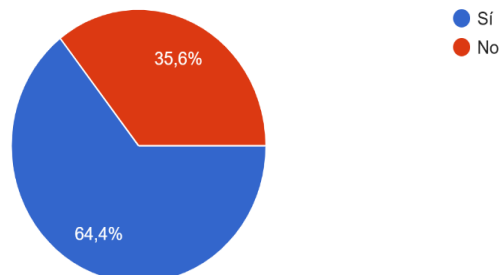
15. ¿Sabe usted qué es un conflicto de interés en el contexto de sus funciones como servidor público?



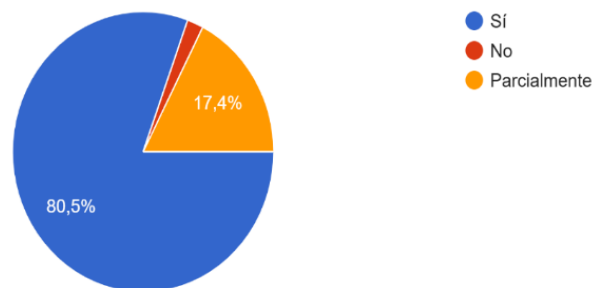
16. ¿Conoce los lineamientos para reportar un posible conflicto de interés?



17. ¿Ha recibido capacitación sobre cómo actuar ante un conflicto de interés?



18. ¿Considera que la Superservicios tiene una cultura organizacional basada en la integridad y el servicio a la ciudadanía?



19. ¿Desea compartir algún comentario, sugerencia o experiencia relacionada con el tema de ética e integridad en la SSPD?

Capacitación y formación	Ética e integridad	Comunicación	Recomendaciones puntuales
<ul style="list-style-type: none"> • “Hace más de un año que no recibo capacitación en código de ética e integridad” • “Me gustaría que al ingresar a la entidad se considere una capacitación en ética e integridad” • “Es importante realizar talleres frecuentes frente al tema” 	<ul style="list-style-type: none"> • “Considero que los funcionarios de la Alta Dirección deben ser ejemplo frente a los valores de integridad y ética” • “Es importante que se refleje en el actuar de todos, especialmente en los directivos” • “Se debe mantener actualizada la formación sobre el Código de Ética” 	<ul style="list-style-type: none"> • “Sería útil contar con mayor divulgación del Código de Ética e Integridad” • “Debería compartirse en medios internos con más frecuencia” • “La información debe ser más clara y accesible para todos” 	<ul style="list-style-type: none"> • “Nombrar un líder de integridad dentro de la entidad” • “Se requiere más continuidad en los procesos de fortalecimiento” • “La política debe ser más cercana a los funcionarios”

Con respecto al resultado de la pregunta “¿Desea compartir algún comentario, sugerencia o experiencia relacionada con el tema de ética e integridad en la SSPD?”, se evidenció que las respuestas se concentraron en cuatro aspectos principales, así:

Capacitación y formación	Ética, valores y ejemplo institucional	Comunicación y difusión	Gestión y liderazgo de la política
<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia una alta demanda de capacitaciones periódicas, dinámicas y prácticas sobre ética, integridad y el Código de Ética. • Se solicita que las inducciones incluyan contenidos más aplicados, asegurando procesos de formación para el personal de nuevo ingreso. • Algunos participantes manifestaron haber recibido poca o ninguna capacitación reciente en el tema. • Se recomienda combinar modalidades presenciales y virtuales, acompañadas de materiales de apoyo accesibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento general sobre la importancia de los valores de integridad, ética y transparencia en la gestión pública. • Sugerencias sobre el Código de Ética, refuerzo de valores, importancia del ejemplo desde la alta dirección. • Se considera fundamental mantener un monitoreo constante del cumplimiento del Código de Ética, garantizando su aplicación en la vida institucional diaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se solicita una mayor socialización del Código de Ética mediante recordatorios frecuentes. • Se propone el uso de diferentes canales de comunicación (charlas, correos electrónicos, plataformas digitales). • Se identificó la necesidad de asegurar que la información sea clara, sencilla y accesible para todos los funcionarios y contratistas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda nombrar un líder de integridad que dinamice la estrategia dentro de la entidad. • Se espera un mayor seguimiento y continuidad en las acciones de fortalecimiento de la política. • Se percibe interés en que la estrategia se consolide como un proceso participativo, cercano y operativo.

9. Conclusiones y recomendaciones

Con base en el análisis de la información suministrada por los líderes institucionales responsables de la implementación de la Política de Integridad, así como en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los servidores y el resultado del índice detallado de la Política de Integridad obtenido por la SSPD para la vigencia 2024, se establecen las siguientes conclusiones y recomendaciones respecto al estado de avance de dicha política en la entidad:

Conclusiones:

I. Avances de la Política de Integridad

- La calificación de 95,3 obtenida por la SSPD para la vigencia 2024, indica que la entidad presenta un alto nivel de implementación de los aspectos puntuales y claves establecidos en MIPG para la Política de Integridad, destacándose la gestión preventiva de los conflictos de interés y la adecuada integración de los principios de integridad en los procesos de gestión del riesgo y control interno. Sin embargo, se hace necesario el fortalecimiento del cambio cultural, con el fin de garantizar que todos los servidores públicos asuman y apliquen de manera plena y consistente los valores institucionales.
- El análisis de los resultados evidencia un avance sostenido y progresivo en la implementación de la Política de Integridad dentro de la entidad. Entre la vigencia 2022 y 2024 se registró un incremento acumulado del 88,7 %, pasando de un nivel inicial de apropiación (50,5) a un escenario de consolidación (95,3), lo cual refleja el fortalecimiento de las acciones de socialización, seguimiento y aplicación del Código de Integridad. Este comportamiento demuestra un compromiso institucional con la ética pública, la transparencia y el buen gobierno, y constituye un referente positivo para la sostenibilidad de la cultura de integridad en el mediano y largo plazo.

II. Actividades desarrolladas para la Institucionalización de la Política de Integridad 1er Semestre de 2025

- La SSPD ha definido el Plan de Transición, el cual constituye la hoja de ruta para la construcción del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP 2025. Sin embargo, se hace necesario hacer estricta observancia de lo establecido en la Circular CIR25-00000026 / GFPU 13130000, del 6 de junio de 2025 y de asunto: Régimen de Transición a los Programas de Transparencia y Ética Pública, así como lo determinado en el Anexo Técnico del Decreto 1122 de 2024.

III. Encuesta aplicada a servidores de la entidad

- Como resultado de la encuesta se reconoce una percepción positiva de los servidores sobre la relevancia del Código de Ética e Integridad; persiste la necesidad de reforzar el compromiso individual y colectivo en la prevención de conductas que puedan derivar en conflictos de interés o afectaciones a la transparencia.
- Se identificó como debilidad la baja participación de los funcionarios en las actividades de socialización e implementación del Código de Ética e Integridad, lo que representa

un riesgo para la consolidación de una cultura institucional de integridad, al dificultar la apropiación práctica de los principios éticos y el fortalecimiento del compromiso organizacional.

- El resultado de la encuesta refleja que, si bien los servidores reconocen la importancia del Código de Ética e Integridad, persiste como principal necesidad el fortalecimiento de la capacitación continua, especialmente en procesos de inducción y actualización periódica. Asimismo, se evidencia la relevancia de contar con un liderazgo visible y ejemplar de la Alta Dirección, que consolide la cultura de integridad en la entidad.

Recomendaciones:

- Mantener los logros alcanzados en la implementación de la Política de Integridad, fortaleciendo las estrategias de capacitación y comunicación interna, y estableciendo mecanismos de seguimiento continuo que permitan consolidar la apropiación plena de los principios éticos por parte de todos los servidores públicos, evitando retrocesos en la consolidación de la cultura de integridad.
- Hacer estricta observancia de los requisitos y términos establecidos en la Circular CIR25-00000026 / GFPU 13130000, del 6 de junio de 2025 y de asunto: Régimen de Transición a los Programas de Transparencia y Ética Pública, así como lo determinado en el Anexo Técnico del Decreto 1122 de 2024
- Promover un liderazgo visible de la Alta Dirección, que impulse con el ejemplo la cultura de integridad y refuerce el compromiso individual y colectivo de los servidores públicos.
- Fortalecer la comunicación interna y la capacitación continua, incorporando inducciones, actualizaciones periódicas y formación en dilemas éticos, gestión de conflictos de interés y cultura de respeto.

Cordialmente,

JUAN JOSÉ PEDRAZA VARGAS

Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Dalila Ariza Téllez - Profesional Especializado OCI

Revisó: Sandra Milena Espinel Plazas – Contratista OCI