



Culturas



Plan de gestión para la
**Política de
Integridad**
2026

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción
Versión 1	12/03/2025	Se consolida la versión inicial del documento, se remite a la Oficina de Control Interno. Se revisa y aprueba por parte de la Coordinadora del Grupo de Gestión Humana para su publicación en el espacio web institucional.
Versión 2	21/01/2026	Se actualiza el documento conforme a las actividades desarrolladas durante el 2025. Se revisa y se aprueba por parte de la Secretaria General y la Coordinadora del Grupo de Gestión Humana para su publicación en el espacio web institucional.
Versión 3	21/05/2026	<p>Se actualiza la denominación de “Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano” por “Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)”, conforme a la normatividad vigente.</p> <p>En el contexto normativo, se elimina el Decreto 2641 de 2012 y se incorpora la Ley 2195 de 2022. Asimismo, se incluye en el ítem 1 el documento interno G-GGH-019 “Guía para Gestionar el Conflicto de Intereses”.</p> <p>Se ajusta el cronograma de actividades del Plan de Integridad 2026, separando el cuadro de indicadores e incorporando actividades relacionadas con el seguimiento a los conflictos de intereses.</p> <p>Se adiciona el ítem No. 13, en el cual se detallan los indicadores definidos para la medición del cumplimiento del plan.</p>

Contenido

Introducción	3
1. Contexto normativo	4
2. Objetivos	4
3. Alcance.....	5
4. Definiciones.....	5
5. Contexto direccionamiento estratégico del Ministerio.....	6
5.1.Política de Integridad	6
6. Fuentes diagnósticas.....	7
6.1.Encuesta de apropiación del Código de integridad 2025	7
7. Resultados medición del desempeño FURAG 2024.....	12
8. Resultados matriz de autodiagnostico de integridad	13
9. Resultados plan de gestión de la política de integridad 2025.....	15
10. Presupuesto	17
11. Evaluación y seguimiento	17
12. Cronograma de actividades del Plan de Integridad 2026	18
13. Tablero de Indicadores del Plan de Integridad 2026	18

Introducción

Para el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes es primordial la apropiación de conceptos que conlleven a la sensibilización y desarrollo de conductas íntegras y transparentes que deben ser propias de los servidores públicos, la política de integridad pública fue adoptada por el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta busca la coherencia de los servidores públicos y las entidades para garantizar el interés general en el servicio público. Por ello debe existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos.

Es de resaltar, que a través del Plan de Integridad se busca generar acciones encaminadas a posibilitar la implementación y apropiación de lo planteado en el Código de Integridad del ministerio, articulando actividades que hagan énfasis en la promoción y apropiación de valores y principios para conseguir el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores, se articulará con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y los sistemas de gestión y control del MIPG, adicionalmente, acogiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad contribuye a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos. En ese sentido este plan propone acciones que garanticen apropiación de los valores aplicados en desarrollo de las funciones de cada uno de los servidores del Ministerio y en la convivencia y relacionamiento con los demás.

Bajo dicho contexto, a través de este plan el Grupo de Gestión Humana busca crear una cultura de integridad con la participación del equipo directivo, reflejado en el logro de los objetivos planteados y las conductas ejemplares de sus colaboradores.

1. Contexto normativo

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia.	En el marco de la Constitución de 1991 se consagraron principios para luchar contra la corrupción administrativa en Colombia.
Ley 190 de 1995	“Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.”
Ley 1437 de 2011	“Por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo”.
Ley 1474 de 2011	“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión”, se adoptan los diferentes componentes para hacer frente a la corrupción.
Ley 1712 de 2014	“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
Ley 1952 de 2019	“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”
Ley 2195 de 2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones. Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)
Documento interno G-GGH-019	Guía para Gestionar el Conflicto de Intereses

2. Objetivos

General

Generar acciones que promuevan los valores del Código de Integridad, fomentando buenas prácticas en el ejercicio del cumplimiento de las funciones y actividades de los colaboradores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

Específicos

- Sensibilizar a todos los colaboradores para que incorporen los valores del código de integridad en su quehacer diario.
- Fortalecer la apropiación de los valores del Código de Integridad incorporándolos en la cultura organizacional del Ministerio.
- Desarrollar acciones preventivas de conflicto de interés que se puedan presentar en la entidad.

3. Alcance

El presente Plan se desarrollará durante la vigencia 2026 y aplica para todos los servidores y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, la integridad es una política aplicable a todos desde el Modelo Integrado de Gestión – MIPG.

4. Definiciones

- **Integridad:** alineación consistente y la adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público.
- **Conflicto de intereses:** Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.
- **Corrupción:** consiste en el [...] abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones [...] (Transparencia por Colombia). El Banco Mundial define la corrupción como el “uso indebido de servicios públicos para beneficio personal”. (World Bank Global Issues Seminar Series, 2005).
- **Ética:** conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Esta interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general.
- **MIPG:** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG II) adoptado mediante Decreto 1499 de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es un marco de referencia para la gestión y el desempeño de las entidades públicas, de tal manera, que puedan generar valor público, a través de la resolución de las necesidades de los ciudadanos.
- **Servidor Público:** servidor público es toda persona natural que mediante relación de trabajo y bajo continuada dependencia y subordinación ejerce funciones públicas en forma permanente o temporal a una entidad estatal, atribuidas al cargo o la relación laboral y que constan en la Constitución Política, la ley o el reglamento o le son señaladas por autoridad competente.

- **Transparencia Pública:** Consiste en poner a disposición del público de manera completa, oportuna y permanente, la información sobre todas las actuaciones de la administración, salvo los casos que expresamente establezca la ley.
- **Valores:** Son aquellos parámetros de conducta y actitudes que toda persona debe tener para vivir en sociedad. Es aquello que la familia, la sociedad y la persona como individuo, consideran correcto y ético.
- **Vocación:** es el deseo e inclinación por parte de las personas a cierta profesión, carrera o acción.

5. Contexto direccionamiento estratégico del Ministerio

5.1. Política de Integridad

Desde la vigencia 2018 se adopta el Código de Integridad como una herramienta, para que se desarrollen reglas claras y precisas. En ese sentido, el Ministerio es consciente de su responsabilidad social y del compromiso de mantener altos estándares éticos y morales en todas sus acciones forjando y depositando una cultura que genere la confianza de la ciudadanía hacia la entidad y los servidores públicos que la conforman, razón por la cual se estableció “Nuestro Código de Integridad”, ajustándolo a los “Valores del Servidor Público – Código de Integridad”, del Departamento Administrativo de Función Pública- DAFP, mediante Decreto 1499 de 2017.

En la vigencia 2021 el Ministerio desarrolló la Política de Integridad que tiene como objetivo consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción, la lucha contra el soborno y como eje principal en los comportamientos de los funcionarios y contratistas.

Bajo dicho contexto, durante la vigencia 2023, el Ministerio actualizó la política de Integridad del Ministerio en la cual se incorpora como parte de la política la cero tolerancia frente a las prácticas o conductas que lesionen o atenten contra el buen nombre de los colaboradores. Se articula la política con su instrumento fundamental, el código de integridad, y se actualiza lo referente a la implementación de la política: cuadro de responsables y formulación y ejecución del Plan Anual de Integridad.

Durante la vigencia 2025, en el marco del seguimiento a la implementación de las Políticas de MIPG realizado por la Oficina de Control Interno, se estableció la recomendación de revisar el marco normativo y actualizar la Política de Integridad; por lo cual desde el Grupo de Gestión Humana se realizó una revisión y actualización general sobre el documento, el cual quedó formalizado el pasado 19 de diciembre.

5.2. Valores de integridad

Son comportamientos especiales, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo sentido de lo público. Los servidores públicos y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, manifiestan vocación y orgullo para servir y ayudar a la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana, es por ello por lo que los valores de integridad determinan una línea de acción cotidiana en todas sus acciones.

El código de integridad del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes identifica y reúne los principios que caracterizan la labor de sus servidores. De esta manera, incorpora los cinco (5) valores establecidos dentro del código de integridad de los servidores públicos colombianos y articula el “trabajo en equipo” y “autoestima” como los dos (2) valores que se escogieron al interior de la entidad como pilares del ejercicio público.



Ilustración 1. Valores código de integridad Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

Es pertinente señalar que, en el marco del plan de gestión para la política de integridad de 2024, se revisó y actualizó el Código de Integridad del Ministerio, en temas de fondo, forma, diseño y contenido.

6. Fuentes diagnósticas

6.1. Encuesta de apropiación del Código de integridad 2025

Durante el mes de octubre de la vigencia 2025, desde el Grupo de Gestión Humana, se diseñó y aplicó la encuesta de apropiación del código y la política; la cual se estructuró a través de 12 preguntas y estuvo disponible entre el 14 de octubre y el 23 de diciembre de 2025; y la cual contó con la participación de 392 colaboradores. La aplicación de la encuesta busca medir la apropiación de los conceptos de la política y el código de integridad de la entidad; obteniendo los siguientes resultados:

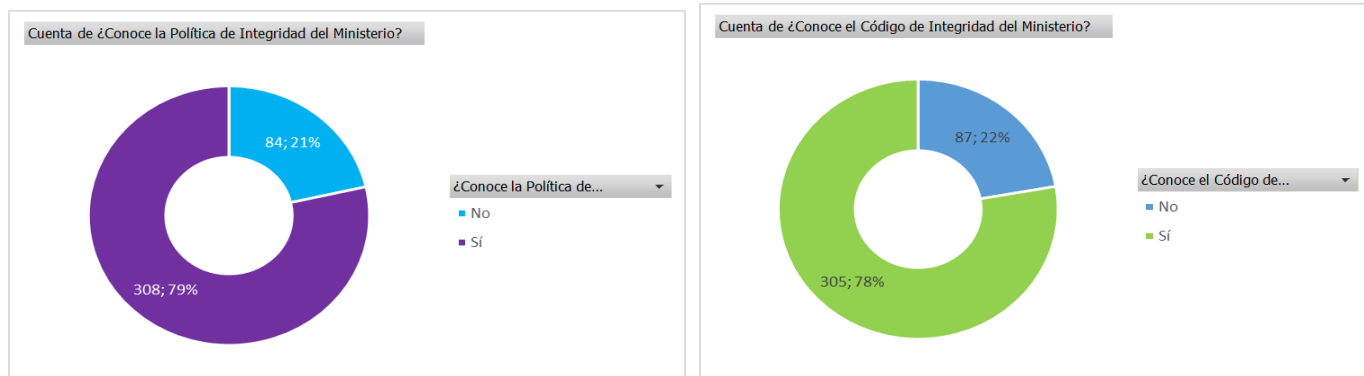


Ilustración 2. Conocimiento de la Política y el Código de Integridad

El 79% de la población encuestada manifiesta conocer la política de Integridad mientras que el 78% manifiesta conocer el Código, lo cual nos indica que las estrategias de promoción desarrolladas fueron acogidas de manera efectiva mostrando un porcentaje aceptable, teniendo en cuenta las vinculaciones recientes en el marco del proceso de fortalecimiento institucional.

En cuanto a los mecanismos de difusión de la política y el código de integridad, los colaboradores señalan el correo institucional como el medio más efectivo de comunicación.

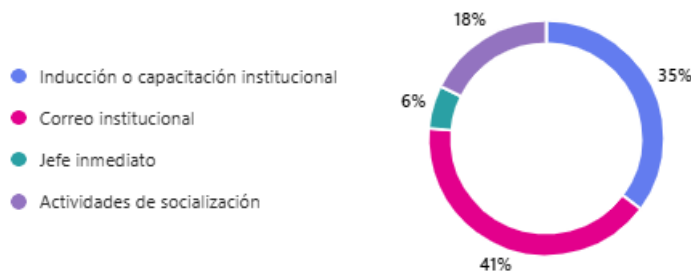


Ilustración 3. Medios de difusión

Frente a la claridad del contenido del Código de Integridad, para el 71% de los colaboradores su contenido es claro, indicando que la mayoría de los servidores han comprendido el contenido del documento, facilitando la apropiación del mismo en el desarrollo de la función pública.

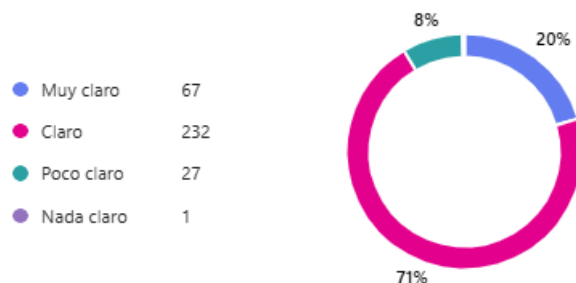


Ilustración 4. Claridad del Código de Integridad

La encuesta también permitió identificar si el Código de Integridad orienta la toma de decisiones en el trabajo, a lo cual el 60% indica que siempre, mostrando la importancia e influencia que ha tenido la socialización del documento.

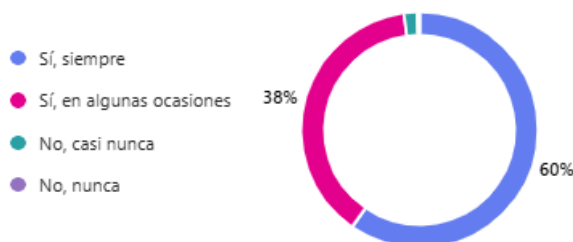


Ilustración 5. Influencia del código en la toma de decisiones

Por otro lado, se indagó sobre la participación en las actividades desarrolladas en el marco de Integridad, identificando que el 61% de los colaboradores participaron de manera activa en las actividades realizadas.

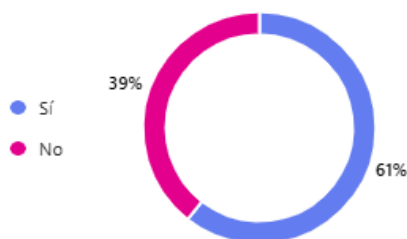


Ilustración 6. Participación en las actividades e Integridad

Asimismo, se estableció una pregunta para conocer las razones por las cuales los colaboradores no participaron en las actividades de Integridad, evidenciado que el 51% indica que no se enteran de las actividades, lo cual indica que desde el Grupo de Gestión Humana se deben tomar medidas para que los servidores se enteren de estas actividades.

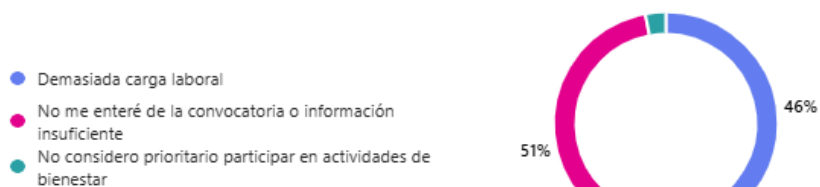


Ilustración 7. Razones de la baja participación de las actividades

A los servidores que participaron de las actividades, se les consultó si el desarrollo de estas actividades amplió el interés para conocer más sobre el código de integridad, como resultado el 92% de los colaboradores señaló que sí.

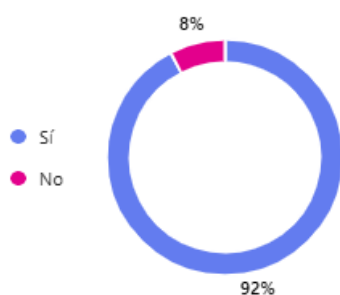


Ilustración 8. Interés del Código posterior al desarrollo de actividades

Por otro lado, se indagó sobre las temáticas que los servidores consideraban se deben reforzar, encontrando que el 32% considera que es necesario fortalecer lo relacionado a las conductas de cada uno de los valores.

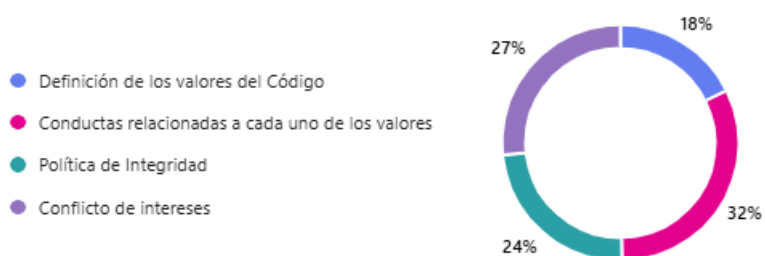


Ilustración 9. Temáticas para reforzar

Frente a los medios que consideran más efectiva la difusión de contenido, el 33% señala que a través de correos electrónicos.

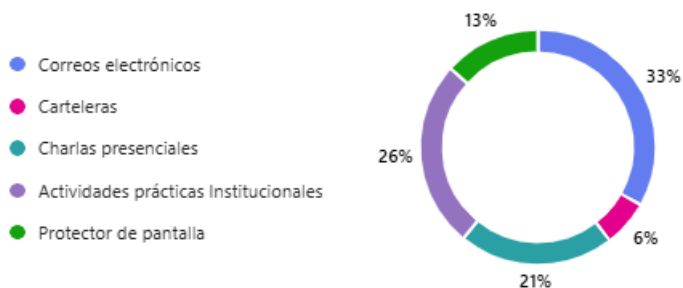


Ilustración 10. Medios de difusión

En cuanto al tipo de actividades para desarrollar, no hay una preferencia marcada en las alternativas propuestas, tal como se evidencia en la gráfica:

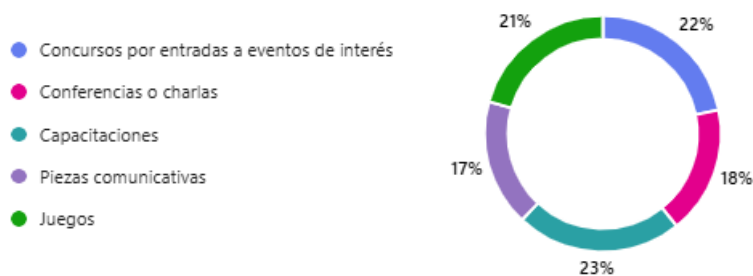


Ilustración 11. Actividades a desarrollar

Finalmente, el 48% de las personas, respondió que las actividades para promocionar e interiorizar nuestro Código y Política de Integridad se deben desarrollar de manera mensual.

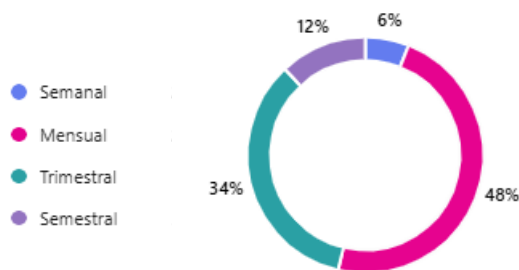


Ilustración 12. Periodicidad del desarrollo de actividades

7. Resultados medición del desempeño FURAG 2024

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, que se usa como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional, de acuerdo con el ámbito de aplicación de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

En ese contexto, el FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano, a partir de las respuestas registradas por parte del Ministerio de las Artes, las Culturas y los Saberes, a finales del segundo bimestre de la vigencia 2024, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II:

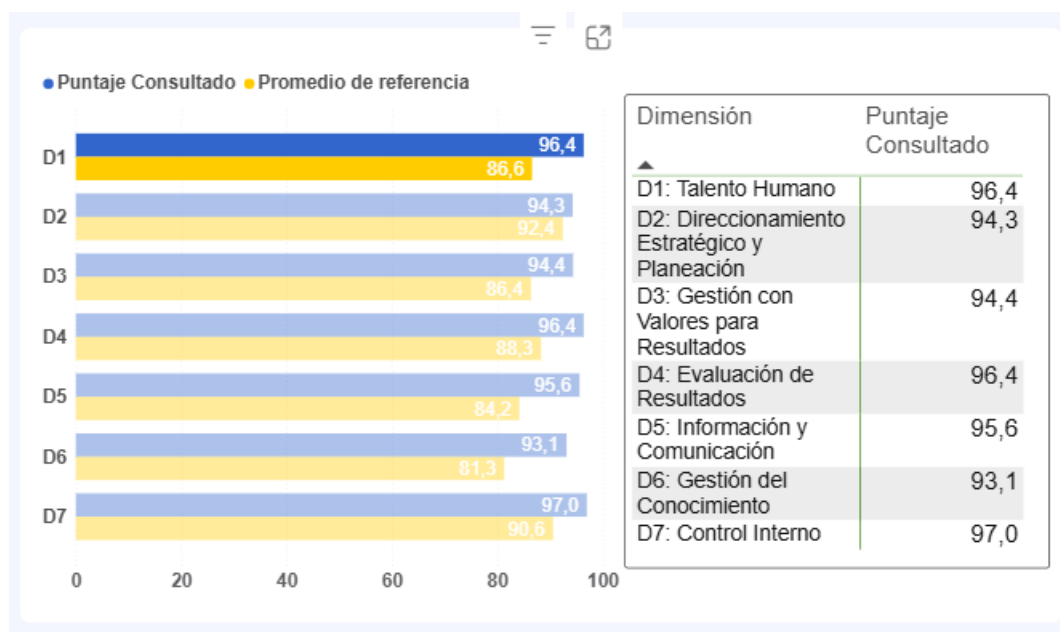


Ilustración 13. Resultados por dimensión

Fuente: Medición del Desempeño Institucional – MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Evidenciando que, el resultado de la Dimensión del Talento Humano (96,4%) con más de 10 puntos porcentuales por encima del promedio de referencia.

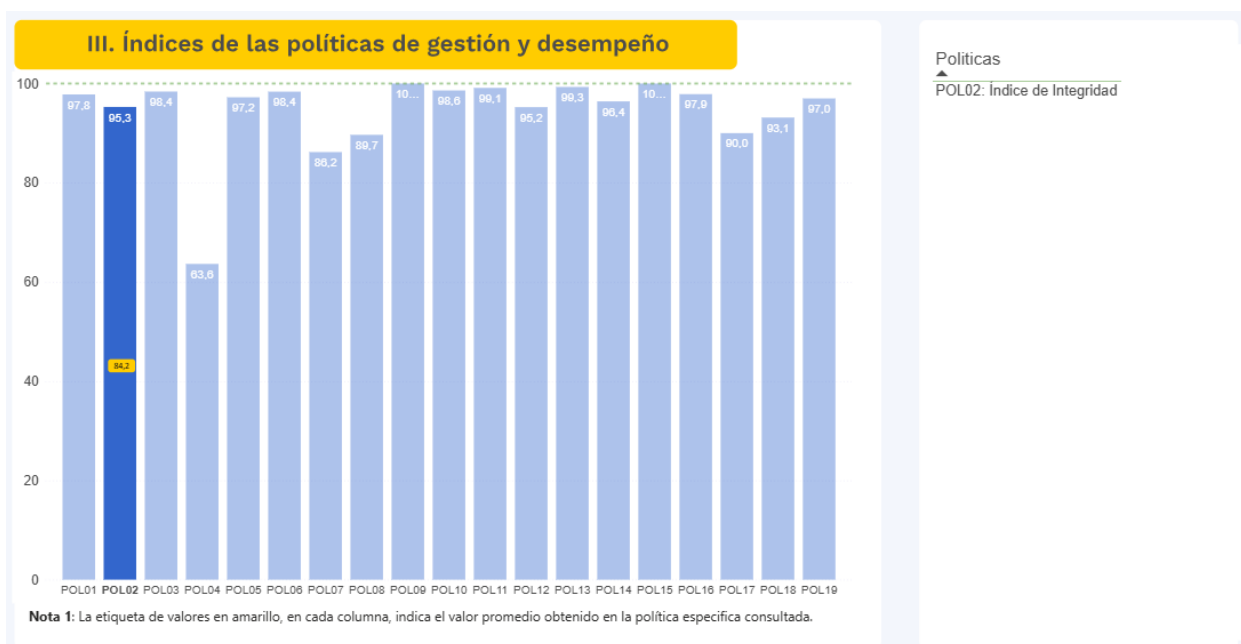


Ilustración 14. Resultados por política

Fuente: Medición del Desempeño Institucional – MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública.

En ese sentido y de acuerdo con los resultados obtenidos es necesario trabajar en lo relacionado a los elementos que materializan la integridad en el servicio y la gestión del riesgo que, aunque presentan un resultado mayor al promedio es el índice más bajo de la política.

Índice consultado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	96,7	86,1
Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	93,6	83,4
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	100,0	83,8

8. Resultados matriz de autodiagnostico de integridad

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha desarrollado una herramienta autodiagnóstico que permite a las entidades del sector público evaluar internamente el cumplimiento de los requisitos y lineamientos establecidos por la política de Integridad. Esta herramienta ofrece una metodología sistemática que permita identificar fortalezas y áreas de mejora en cuanto a la transparencia, el comportamiento ético y la gestión anticorrupción; con el fin de que se puedan diseñar e implementar acciones concretas que fomenten una cultura de integridad y prevención de actos corruptos, alineándose con los principios fundamentales de la administración pública.

En este contexto, y con el propósito de medir el progreso del Ministerio en relación con dicha política, el Grupo de Gestión Humana aplicó el instrumento correspondiente, con corte al 31 de diciembre de 2025. A través de este proceso, se obtuvieron resultados clave que permiten analizar el grado de avance en cada uno de los componentes y categorías asociados a la política. Identificando que en el Ministerio la Gestión del Código de Integridad se encuentra en un 85,3%.

Producto de la revisión diagnóstica se evidencia el nivel por cada uno de los componentes principales:

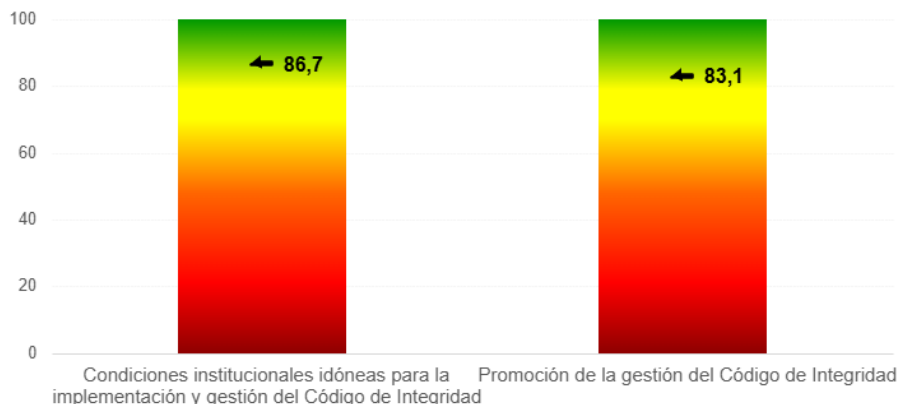
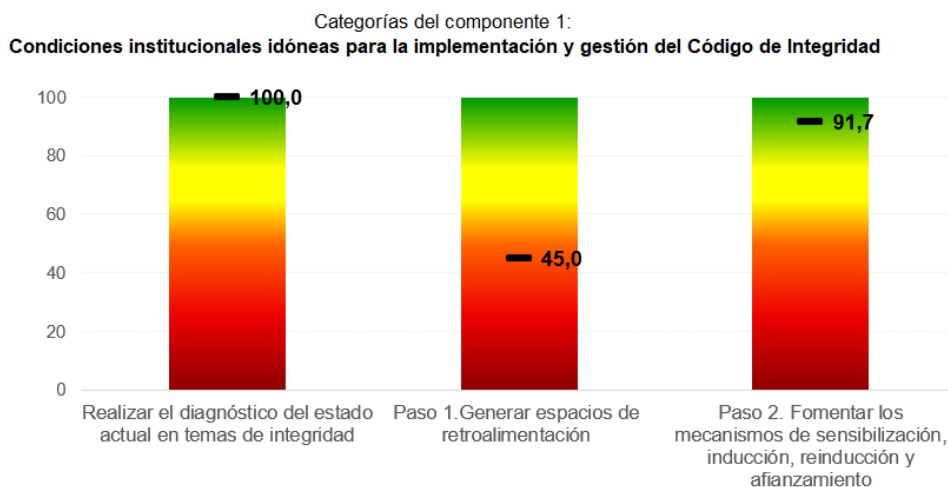


Ilustración 15. Calificación por componentes

De acuerdo con los resultados, se identifica que las actividades establecidas en el presente plan deben enfocarse en la generación de estrategias que permitan evaluar y recibir retroalimentación de las acciones desarrolladas durante la vigencia.



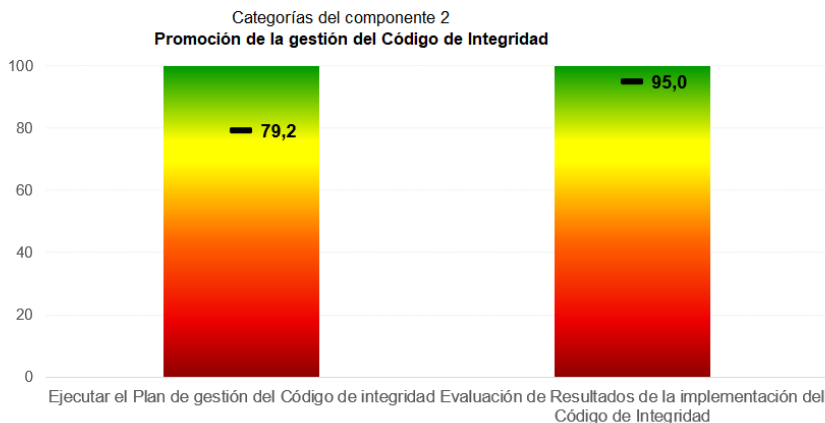


Ilustración 16. Categorías por componente

9. Resultados plan de gestión de la política de integridad 2025

A continuación, se relacionan los resultados sobre las acciones establecidas en el plan de acción del Plan Estratégico del Talento Humano de la vigencia 2025:

Componente	Acciones	Indicador	Meta	Resultado	Detalle del avance	Cumplimiento
Política de Integridad	Socializar trimestralmente la política de integridad.	Piezas divulgadas = \sum piezas divulgadas	4	3	Desde el Grupo de Gestión Humana via correo electrónico, el 3 de marzo, se compartió una pieza en la que se socializó la Política de Integridad. Con pieza de divulgación remitida el 21 de mayo, se invitó a los colaboradores del ministerio a conocer la Política de Integridad. Publicación de la actualización de la política	75%
	Realizar un taller para las instancias con roles y responsabilidades en la política de integridad.	Taller de roles = \sum talleres de roles desarrollados	1	0	Se reprograma para la vigencia 2026, en el marco de la actualización de la política.	0%
Código de integridad	Socializar el Código de Integridad.	Piezas divulgadas = \sum piezas divulgadas	2	2	Desde el Grupo de Gestión Humana via correo electrónico, el 2 de febrero, se compartió una pieza en la que se comunicó la actualización del Código de Integridad. En pieza del 19 de agosto, se socializó con los colaboradores, el Código de Integridad.	100%
	Documentar las buenas prácticas en materia de integridad.	Informes realizados y socializados = \sum Informes realizados y socializados	1	1	En el marco del cierre de las actividades del plan, se diligenció el formato F-OPL-140 Documentación de Buenas Prácticas, el cual fue compartido con la Oficina Asesora de Planeación para los fines pertinentes.	100%

Componente	Acciones	Indicador	Meta	Resultado	Detalle del avance	Cumplimiento
	Generar estrategias que permitan aplicar los valores del código de integridad en la cotidianidad laboral de los colaboradores.	Porcentaje de estrategias implementadas = (Número de estrategias desarrolladas/Número de estrategias definidas) * 100 Se definen 3 estrategias a desarrollar durante la vigencia	100%	133,33%	El 19 de marzo se lanzó el concurso "El Código de Integridad te lleva a cine", en el cual se les solicitó a los colaboradores que seleccionaran un valor y señalaran con cuál de las acciones se sentían identificados y el porqué; con ello a las 10 primeras personas que respondieron de manera adecuada se les hizo entrega de tres boletas de cine con combo. En pieza remitida el 6 de mayo, se socializaron los 7 valores del Código de Integridad. En el mes de agosto se lanzó el concurso "Historias con valor", en el cual se solicitó a los colaboradores elaborar una historia en la que señalaran cómo uno de los valores del código guiara una decisión o acción en el trabajo; se premiaron 5 historias con entradas a sitios de interés. Se desarrolló la estrategia de "La Brújula de Integridad" en la que a través del correo electrónico institucional se remitieron tips sobre diferentes temáticas de integridad.	100% +33,3%
	Sensibilización de las conductas que propone el Código para cada uno de los valores.	Piezas divulgadas = \sum piezas divulgadas	2	2	En pieza remitida el 6 de mayo, se socializaron los 7 valores del Código de Integridad. Se elaboraron y socializaron a través del correo electrónico institucional piezas con las conductas de cada uno de los 7 valores	100%
	Aplicar el test de integridad establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y socializar los resultados.	Proporción de servidores encuestados = (Encuestas diligenciadas por los servidores/total de servidores) * 100	70%	88,79%	El 11 de septiembre se lanzó el formulario para el diligenciamiento del Test de Percepción del Código de Integridad, diseñado por el Departamento Administrativo de Función Pública. El test fue diligenciado por un total de 420 colaboradores, lo cual representa un 88,79% con respecto al total de servidores con corte al 31 de octubre (473), fecha en la cual se cerró el formulario.	100% +26,8%
	Diseñar y aplicar la encuesta de apropiación del código y la política de integridad.	Proporción de servidores encuestados = (Encuestas diligenciadas por los servidores/total de servidores) * 100	70%	72,91%	La encuesta de apropiación del código y la política se socializó a través del correo electrónico institucional el pasado 14 de octubre. Al cierre de la encuesta se alcanzó un total de 366 respuestas lo cual representa un 72,91% con respecto al total de servidores con corte al 12 de diciembre (502), fecha en la cual se cerró el formulario.	100% +4,1%

Componente	Acciones	Indicador	Meta	Resultado	Detalle del avance	Cumplimiento
Conflicto de Interés	Generar comunicaciones periódicas sobre conflicto de intereses.	Piezas divulgadas = \sum piezas divulgadas	3	3	El 25 de agosto, se remitió a través del correo electrónico institucional una pieza sobre la declaración de bienes y rentas, conflicto de intereses en el aplicativo por la integridad. En el mes de noviembre, a través de correo electrónico, se socializó con todos los servidores una pieza sobre los tipos de conflicto de intereses. En el mes de diciembre, vía correo electrónico, se remitió pieza con todos los colaboradores: ¿Cuándo se presenta un conflicto de intereses?	100%
	Realizar una capacitación.	Capacitaciones desarrolladas = \sum capacitaciones desarrolladas	1	1	Durante el mes de septiembre se realizó la capacitación "Conflicto de intereses" en la que se contó con la participación de 26 colaboradores.	100%
	Solicitar diligenciamiento del aplicativo por la integridad en los casos que aplique.	Porcentaje de solicitudes de diligenciamiento remitidas = $(\text{Número de solicitudes remitidas} / \text{Número de servidores sujetos en el marco de la ley 2023 de 2019}) * 100$	100%	100%	Para todos los casos en los que aplicó, la profesional del Grupo de Gestión Humana solicitó el diligenciamiento en el aplicativo; para los casos en los que se requirieron se reiteró la solicitud.	100%
						94,49%

Lo anterior evidencia un cumplimiento del 94,5% del Plan de la vigencia 2025.

10. Presupuesto

Las actividades propuestas se desarrollarán con el apoyo del presupuesto asignado al Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y el personal de Planta y contratado por prestación de servicios del Grupo de Gestión Humana.

11. Evaluación y seguimiento

Con el fin de tener una visión integral de los avances, se realiza el seguimiento a partir de dos enfoques; cualitativo y cuantitativo.

- **Medición cualitativa:** se reporta la gestión ejecutada durante el periodo de medición de acuerdo con las acciones establecidas en el Plan.
- **Medición cuantitativa:** El segundo enfoque, de manera articulada con el primero, permite cuantificar el nivel de cumplimiento de las metas asociadas a cada acción. Así, a partir de los indicadores y metas definidas para cada uno y comparando con los resultados

asociados a los mismos en los reportes, se establece en porcentaje de avance o cumplimiento de cada acción.

Ahora bien, el ejercicio de seguimiento y medición se lleva a cabo a partir de un esquema en cadena de abajo hacia arriba, que parte desde los indicadores asociados a cada acción, a partir de los cuales se consolida el nivel de avance década componente y consecuentemente el Plan.

12. Cronograma de actividades del Plan de Integridad 2026

Componente	Acciones	Producto
Política de Integridad	Socializar semestralmente la política de integridad.	Piezas Gráficas de socialización
	Realizar una mesa de trabajo para socializar las actividades a desarrollar en el marco del Plan.	Acta de la sesión
Código de integridad	Socializar el Código de Integridad.	Piezas de divulgación
	Documentar las buenas prácticas en materia de integridad.	Informe de buenas prácticas
	Generar estrategias que permitan aplicar los valores del código de integridad en la cotidianidad laboral de los colaboradores y realizar retroalimentación del ejercicio.	Estrategias aplicadas (Juegos, concursos, Sensibilizaciones)
	Sensibilización de las conductas que propone el Código para cada uno de los valores.	Piezas Gráficas
	Aplicar el test de integridad establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y socializar los resultados.	Matriz de encuestados, Resultados de la encuesta
	Diseñar y aplicar la encuesta de apropiación del código y la política de integridad.	Encuesta aplicada
Conflicto de Interés	Realizar seguimiento a los conflictos de interés reportados en el semestre.	Reportes recibidos sobre conflictos de interés
	Realizar una capacitación.	Memorias de la capacitación
	Solicitar diligenciamiento del aplicativo por la integridad en los casos que aplique.	Correos de solicitud

13. Tablero de Indicadores del Plan de Integridad 2026

Tipo de Indicador	Indicador	Fórmula de Medición	Frecuencia	Responsable	Meta
Gestión	Reportes recibidos sobre conflictos de interés	Total de reportes recibidos	Semestral	Grupo de Gestión Humana Oficina Asesora Jurídica	Sin meta asociada
Cumplimiento	Porcentaje de estrategias implementadas para interiorizar la Política y Código de Integridad	(Número de estrategias desarrolladas/Número de estrategias definidas) * 100	Trimestral	Grupo de Gestión Humana	2 estrategias por periodo
Cumplimiento	Porcentaje de solicitudes de diligenciamiento remitidas en el Aplicativo por la Integridad	Número de solicitudes remitidas/Número de servidores sujetos en el marco de la ley 2023 de 2019) * 100	Semestral	Grupo de Gestión Humana Grupo de contratos y Convenios	100%
Percepción	Aplicación de encuesta de apropiación del código y la política de integridad.	(Encuestas diligenciadas por los servidores/total de servidores) * 100	Anual	Grupo de Gestión Humana	70%
Reporte	N° de denuncias sobre conflictos de interés atendidas	(Denuncias atendidas / Total denuncias recibidas) * 100	Semestral	Servicio al Ciudadano	100%



Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

