


GC.700.031.03.47		SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD.  <b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>	
VERSIÓN	1		
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	21/feb/2019		

## INFORME AUTODIAGNÓSTICO DE PERCEPCIÓN DE LA INTEGRIDAD INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES

### OBJETIVO

Medir la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos del Instituto Departamental de Bellas Artes.


### METODOLOGÍA

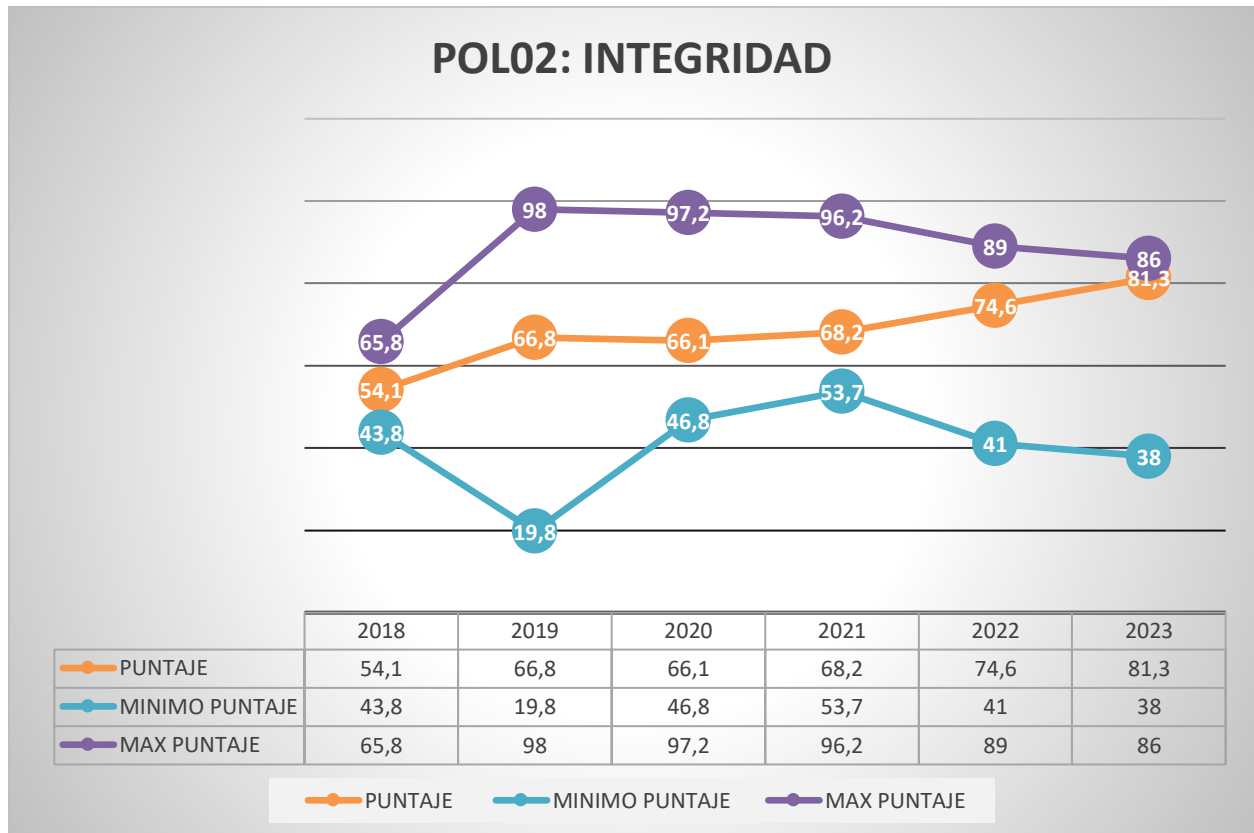
El informe autodiagnóstico se basa en los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño institucional de acuerdo al Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

### RESULTADO MEDICION DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – FURAG

Consolidado del puntaje obtenido en la medición de desempeño institucional:

POL02: INTEGRIDAD			
AÑO	PUNTAJE ENTIDAD	MINIMO PUNTAJE	MAX PUNTAJE
2018	54,1	43,8	65,8
2019	66,8	19,8	98
2020	66,1	46,8	97,2
2021	68,2	53,7	96,2
2022	74,6	41	89
2023	81,3	38	86


GC.700.031.03.47		SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD. <b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>	
VERSIÓN	1		
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	21/feb/2019		



El puntaje obtenido por la entidad en la evaluación de desempeño de la vigencia 2023 fue de 81,3, donde el máximo puntaje obtenido en las entidades del grupo par es de 86 encontrándose el instituto departamental de Bellas Artes 4.7 puntos por debajo del promedio.


### RECOMENDACIONES

1. Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el protocolo o procedimiento establecido.
2. Verificar el registro de información en el aplicativo por la integridad pública en cuanto al registro para el retiro de los servidores públicos y contratistas. <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/>
3. Verificar el cumplimiento sobre la información que debe ser reportada en el Aplicativo por la Integridad Pública en aplicación del Decreto 830 de 2021, sobre

GC.700.031.03.47		SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD.  <b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>	 <b>BELLAS ARTES</b> <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL VALLE</small>
VERSIÓN	1		
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	21/feb/2019		

Personas Expuestas Políticamente – PEP por la entidad, bajo el marco del comité institucional de coordinación de control interno (u otras instancias internas de este mismo nivel jerárquico). <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/>

4. Utilizar otros informes o estudios (Encuesta de percepción del Desempeño Institucional del Departamento Nacional de Estadística - DANE, lineamientos internacionales - OCDE, Naciones Unidas, entre otros) para la evaluación del estado de la política de integridad.
5. Utilizar la información consolidada de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, para evaluar el estado de la política de integridad.
6. Presentar a la Alta Dirección de la entidad un informe de las estadísticas de las quejas y el seguimiento de los casos de acoso laboral.
7. Identificar las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta los canales externos de denuncia.
8. Identificar las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta el seguimiento a las denuncias internas y externas.
9. Identificar las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta el procedimiento para las denuncias entre la ciudadanía y grupos de valor.
10. Hacer seguimiento a los procesos que adelanta el comité de convivencia laboral y las posibles intervenciones a partir de las recomendaciones entregadas.
11. Generar indicadores que permitan hacer seguimiento y evaluación a la implementación a la estrategia de integridad pública.
12. Formular planes de mejora concertados entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.
13. Establecer en el mapa de riesgos, los riesgos relacionados con seguridad y salud en el trabajo (de acuerdo con el proceso aplicable).
14. Contar con un procedimiento interno confidencial y conciliatorio que permite la operación efectiva de las funciones del comité de convivencia laboral.
15. Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Revisar las denuncias sobre hechos de corrupción asociados a conflictos de intereses recibidas a través del canal de PQRSD y de los canales internos dispuestos por la entidad con el fin de

GC.700.031.03.47		SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD.  <b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>	 <b>BELLAS ARTES</b> <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL VALLE</small>
VERSIÓN	1		
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	21/feb/2019		

redireccionarlas según el procedimiento adoptado.

16. Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el protocolo o procedimiento establecido.

  
**VIVIANA ALVAREZ RINCON**  
 Asesora de Control Interno