



Gobierno de
Colombia



Agencia de
Desarrollo Rural

INFORME

TEST DE INTEGRIDAD

I SEMESTRE 2026



INTRODUCCIÓN

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) y en desarrollo de la Política de Integridad, la Dirección de Talento Humano, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación, aplicó la encuesta “Test de Percepción de Integridad”, cuyo propósito es medir el nivel de apropiación de los valores contenidos en el Código de Integridad. El Código de Integridad del Servicio Público Colombiano constituye el conjunto

de valores orientadores adoptados por las entidades del Estado, tanto del nivel nacional como territorial, en todas las ramas del poder público. Este instrumento fue adoptado mediante la Ley 2016 de 2020 y es promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

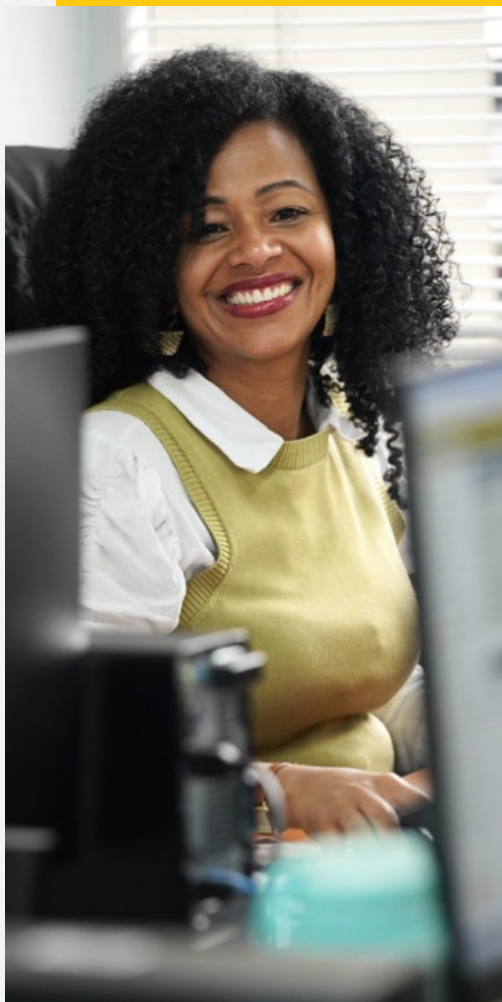
En este contexto, los resultados de la encuesta se constituyen en un insumo técnico para la formulación de acciones orientadas a fortalecer la promoción de los valores del servicio público y consolidar una cultura de integridad entre los servidores públicos y contratistas de la ADR. Los valores que orientan la gestión institucional son: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

METODOLOGIA APLICACIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de facilitar la apropiación del Código de Integridad, ha dispuesto la “Caja de Herramientas”, la cual contiene diversos instrumentos orientados a su implementación y seguimiento, así como al fortalecimiento de los valores del servicio público. Entre estos se encuentra el “Test de Percepción de Integridad”, un cuestionario compuesto por 30 preguntas que permite evaluar el nivel de apropiación del Código, a partir de la percepción que tienen los servidores públicos y contratistas sobre su propio comportamiento, el de sus compañeros, sus jefes y la entidad en general.

Para el caso de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR), la Dirección de Talento Humano, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación, aplicó este instrumento mediante un formulario en Microsoft Forms, cuyo enlace fue remitido a los servidores públicos y contratistas a través de correo electrónico.

El formulario dispuesto para la encuesta, quedo conformado por 36 numerales, en dónde las primero seis preguntas corresponder datos generales como: autorización del tratamiento de sus datos personales consignados en este formulario, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013; la dependencia a la que pertenece, rango de edad, tipo de vinculación, nivel jerárquico y antigüedad en la entidad. A partir del numeral 7, se encuentran las preguntas 30 preguntas que hacen parte del test de percepción de Integridad dispuesto por el Departamento de la Función Pública (Ver Anexo 1. Test de Percepción de Integridad).



Una vez se cuenta con la tabulación de los resultados del test de percepción de integridad aplicado a la entidad, se trasladan los datos al archivo Formato análisis encuesta, el cual es un instrumento de la caja de herramientas del Departamento Administrativo de Función Pública DAFP. Este permite identificar mediante 6 indicadores de percepción el nivel de apropiación del código de Integridad y los valores del servicio público. Cada uno de los indicadores son contruidos mediante la información obtenida en las 30 preguntas del test de percepción de integridad, el cual varia según el peso relativo, es decir el primer indicador tiene un peso del 100%, y 20% para los otros cinco indicadores. Por lo anterior, el primer indicador muestra la apropiación del Código de Integridad en la vida cotidiana de cada persona, y los demás indicadores permiten identificar la percepción que tiene el servidor público frente a sus compañeros y el comportamiento basado en la integridad.

Ilustración 1. Ejemplo de resultados de los indicadores

INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA
CÓDIGO DE INTEGRIDAD	1% al 100%
HONESTIDAD	1% al 100%
RESPETO	1% al 100%
COMPROMISO	1% al 100%
DILIGENCIA	1% al 100%
JUSTICIA	1% al 100%

Fuente: Aplicación Test de Integridad. Propuesta Estrategia de Integridad en el Servicio Público

Para el análisis de los resultados del Test de Percepción de Integridad, se analiza una escala del 1- 100%, dónde el lado Y muestra el valor del indicador Código de Integridad y el lado X el resultado de los demás indicadores. Lo siguientes son los niveles de análisis de apropiación del Código de Integridad y los valores del Servicio Público.

Fuente: Aplicación Test de Integridad. Propuesta Estrategia de Integridad en el Servicio Público

SEMAFORO TEST PERCEPCION DE INTEGRIDAD

- 81 - 100%** ● **Muy alto** ¡Excelente trabajo! En nuestra entidad estamos reflejando integridad en nuestro actuar y pensar diariamente
- 61 - 80%** ● **Alto** ¡Vamos por buen camino! ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
- 41 - 60%** ● **Medio** ¡Hemos realizado un buen trabajo! Sin embargo falta medio camino por recorrer te recomendamos seguir trabajando en el tema de integridad
- 21 - 40%** ● **Bajo** La receptividad en la implementación del Código de integridad ha sido ineficiente, te recomendamos realizar más actividades que refuercen el interés y apropiación por la integridad
- 1 - 20%** ● **Muy Bajo** La implementación del Código de Integridad reforzar todas las actividades

RESULTADOS TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD

DATOS GENERALES

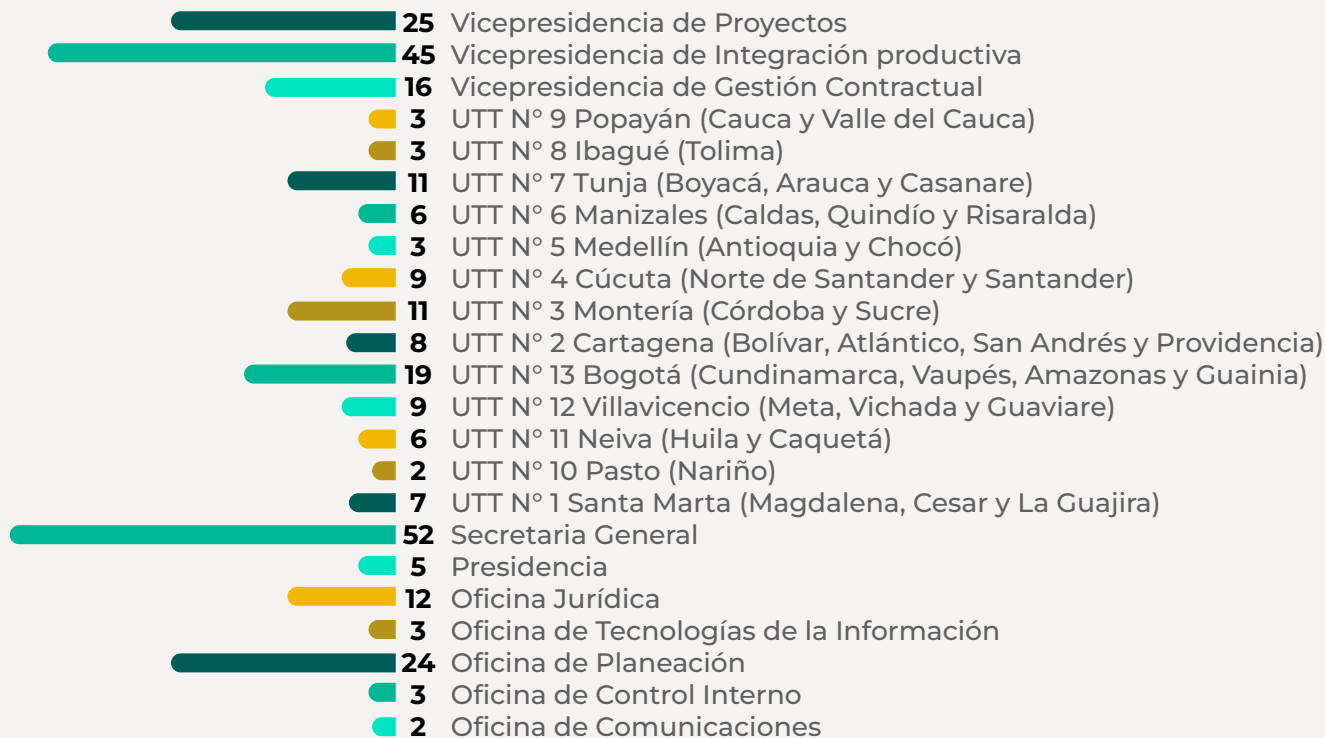
La Dirección de Talento Humano en acompañamiento con la Oficina de Planeación realizó el Test de Percepción de Integridad mediante la aplicación de un formulario Forms, cuyo enlace de acceso se envió por correo electrónico a todos los servidores públicos y contratistas de la Agencia de Desarrollo Rural, en la encuesta participaron 284 personas, entre servidores públicos y contratistas.

DISTRIBUCIÓN POR DEPENDENCIAS

Del total de 284 personas que participaron en la encuesta, las dependencias con mayor nivel de participación fueron la Secretaría General (18%), la Vicepresidencia de Integración Productiva (16%), la Vicepresidencia de Proyectos (9%) y la Oficina de Planeación (8%).

Por su parte, la UTT 13 Bogotá (Cundinamarca, Vaupés, Amazonas y Guainía) registró una participación del 7%, seguida de la Vicepresidencia de Gestión Contractual con el 6%. Finalmente, la Oficina Jurídica, la UTT No. 3 Montería (Córdoba y Sucre) y la UTT No. 7 Tunja (Boyacá, Arauca y Casanare) presentaron una participación del 4% cada una.

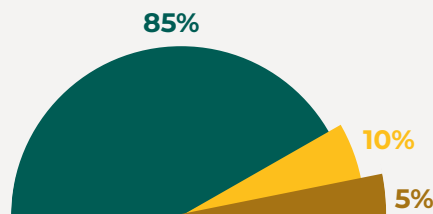
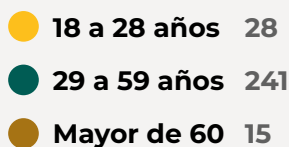




Fuente: Resultados Aplicación Test de Percepción de Integridad ADR

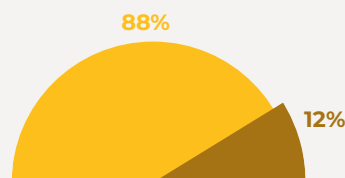
DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD

Frente a la distribución por rango de edad de los servidores públicos y contratistas, el 85% de los participantes están entre 29 y 59 años de edad, el 10% están entre los 18 y 28 años de edad, y el 5% son mayores de 60 años.



DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN

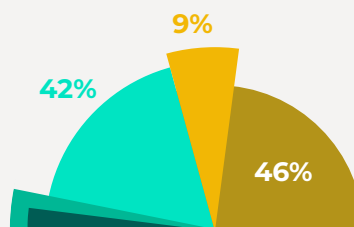
De las 284 personas que participaron en la encuesta el 88% son contratistas y el 12% son Servidores Públicos.



DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO

La participación por nivel jerárquico, el 46% indicaron No aplica, el 42% se identifican como profesionales, el 9% Técnicos, el 2% del nivel asesor, y el 1% del nivel directivo.

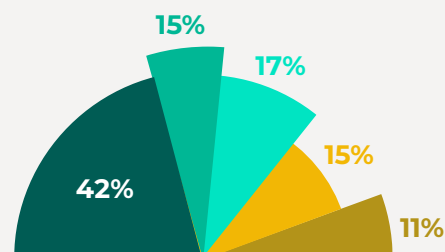
● Directivo	4
● Asesor	6
● Profesional	118
● Técnico	26
● No Aplica	130



DISTRIBUCIÓN POR TIEMPO DE ANTIGÜEDAD

En relación con la antigüedad de los 284 participantes, se evidencia que 118 personas (42%) cuentan con un tiempo de vinculación entre 0 y 6 meses. Por su parte, 47 participantes (15%) reportaron una antigüedad entre 1 y 2 años; 44 personas (15%) entre 2 y 5 años; y otras 44 (15%) entre 6 y 12 meses. Finalmente, 31 participantes presentan una antigüedad superior a 5 años.

● 0 a 6 meses	118
● 6 a 12 meses	44
● 1 a 2 años	47
● 2 a 5 años	44
● + de 5 años	31



RESULTADOS INDICADORES TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD AGENCIA DE DESARROLLO RURAL



Los resultados obtenidos tras la aplicación del Test de Percepción de Integridad en la Agencia de Desarrollo Rural, analizados mediante las herramientas dispuestas en la Caja de Herramientas del Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), evidencian un alto nivel de apropiación institucional.

En relación con los indicadores evaluados, el Código de Integridad alcanzó un 90%; Honestidad, un 84%; Respeto, un 86%; y Justicia, un 84%. De acuerdo con el semáforo de valoración (ilustración 2), estos resultados se ubican en un nivel “muy alto”, lo que refleja que las prácticas y comportamientos cotidianos de los servidores públicos y contratistas están alineados con los principios de integridad, evidenciando una implementación sólida del Código en la entidad.

Por su parte, el indicador de Compromiso registró un 75% y el de Diligencia un 74%, ubicándose en un nivel “alto”. Estos resultados muestran avances importantes; no obstante, señalan la necesidad de diseñar e implementar acciones orientadas a fortalecer y consolidar estos valores en el ejercicio diario de los servidores públicos y contratistas.

INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA	NIVEL ALCANZADO	INTERPRETACIÓN
Código de Integridad	90%	Muy Alto	¡Excelente trabajo!
Honestidad	84%	Muy Alto	¡Excelente trabajo!
Respeto	86%	Muy Alto	¡Excelente trabajo!
Compromiso	75%	Alto	¡Vamos bien!
Diligencia	74%	Alto	¡Vamos bien!
Justicia	84%	Muy Alto	¡Excelente trabajo!

Si bien los resultados obtenidos en la aplicación del Test son favorables, la Agencia de Desarrollo Rural continuará fortaleciendo la implementación del Código de Integridad y la consolidación de una cultura institucional basada en este principio.

En este sentido, los resultados del Test de Percepción de Integridad, junto con el autodiagnóstico de la Política de Integridad y los resultados del Índice de Desempeño Institucional (FURAG) para la vigencia 2024, constituirán insumos técnicos para el diseño e implementación de una estrategia institucional de integridad, como componente transversal del Programa de Transparencia y Ética Pública.



Elaboró
Paula Andrea Mora
Contratista
Oficina de Planeación

Revisó
Catherine Ramos
Contratista
Oficina de Planeación

Gerardo Gómez
Contratista
Dirección de Talento Humano

Aprobó
Diana Milena Carreño
Jefe Oficina de Planeación
Oficina de Planeación