

### MEMORANDO

**Para:** SANDRA PATRICIA PINILLA MARTINEZ  
DIRECCION DE GESTION HUMANA  
**De:** OFICINA DE CONTROL INTERNO  
**Asunto:** Informe de seguimiento a la Estrategia para la Promoción del Código de Integridad y los principios institucionales vigencia 2023

Cordial saludo, Dra. Pinilla:

De conformidad con lo establecido Decreto 648 de 2017, en cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Vigencia 2023 y en el marco de la Ley 2016 de 2020 y Decreto 118 de 2018, me permito comunicar el seguimiento a la Estrategia para la Promoción del Código de Integridad y los principios institucionales vigencia 2023.

Finalmente, esta oficina recomienda tener en cuenta las observaciones y recomendaciones realizadas con el fin de identificar acciones que permitan aportar en el mejoramiento continuo y fortalecimiento institucional.

Cordialmente,



**KAROL ANDREA PARRAGA HACHE**  
**JEFA OFICINA DE CONTROL INTERNO**

c.c.e.: OSCAR ANTONIO GOMEZ HEREDIA-DESPACHO SECRETARIO DE SEGURIDAD  
Anexos: 1

Elaboró: KATHERINE BOLAGAY GAITAN-OFICINA DE CONTROL INTERNO  
Revisó: ANDREA DEL PILAR ALEJO RUIZ-OFICINA DE CONTROL INTERNO |  
Aprobó: KAROL ANDREA PARRAGA HACHE-OFICINA DE CONTROL INTERNO



# Seguimiento Estrategia para la Promoción del Código de Integridad

---

Vigencia 2023

Oficina de Control Interno



SECRETARÍA DE  
SEGURIDAD, CONVIVENCIA  
Y JUSTICIA



## 1. OBJETIVO

Verificar la implementación del código de integridad en la Secretaría Distrital de Seguridad, Justicia y Convivencia a través del plan de gestión de la integridad y buenas prácticas en el marco de la política de integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión para la vigencia 2023.

### ➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el nivel de cumplimiento de la política de integridad en la entidad.
- Revisar el avance y resultados de las actividades programadas en el plan de gestión de la integridad vigencia 2023.
- Verificar las actividades de socialización, capacitación y buenas prácticas relacionadas al código de integridad.

## 2. ALCANCE

El seguimiento se realiza para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de agosto de 2023.

## 3. NORMATIVIDAD

- Ley 2016 de 2020 Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
- Decreto 189 de 2020 Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 118 de 2018 por el medio del cual se adopta el código de integridad.
- Decreto Nacional 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 5 de Función Pública.
- Guía y caja de herramientas para la implementación del código de integridad del DAFP.

## 4. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del seguimiento al código de integridad se aplicaron técnicas de auditoría internacionalmente aceptadas, mediante la revisión y análisis documental y verificación del cumplimiento de las actividades del plan de gestión de integridad y buenas prácticas.

- El 4 de septiembre de 2023 se remitió memorando 3-2023-31561 a la Dirección de Talento Humano solicitando información para el presente seguimiento.
- La Dirección de Talento Humano envió respuesta el 06 de septiembre de 2023 a través de memorando 3-2023-32150 y envió vía correo electrónico del enlace del Plan de Cultura de la Integridad.
- Desde la Oficina de Control Interno se solicitó vía correo electrónico el 20 de septiembre de 2023 información adicional y fue enviada el mismo día por la Dirección de Talento Humano.

## 5. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

### 5.1. Verificación Ley 2016 de 2020 y Decreto 118 de 2018

Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 2016 de 2020 por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones, el párrafo del artículo No.1 que establece: *Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.*

Esta oficina procedió a realizar un seguimiento a su cumplimiento y como resultado se identificó la incorporación del código en las inducciones de servidores de la entidad, así como su inclusión en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano V3 (componente 6; actividad 4.1) con la formulación del Plan de Cultura de la Integridad. En lo referente a la inclusión en los manuales de funciones, se solicitó a la dependencia encargada suministrar la evidencia; a lo cual la Dirección Talento Humano respondió *“Actualmente se está adelantando la actualización del manual de funciones de la Secretaría, una vez esté sea publicado se suministrará como evidencia el manual de funciones con la inclusión del código de integridad”*

#### **OPORTUNIDAD DE MEJORA: Debilidades frente al cumplimiento de lo establecido en el Párrafo del artículo No.1 de la Ley 2016 de 2020.**

Actualmente la entidad cuenta con el Plan de Cultura de la Integridad y la incorporación del código de integridad en otros planes institucionales, sin embargo, no se evidenció que los manuales de funciones contaran con la inclusión del código de integridad como un requisito para el desarrollo de las actividades de los servidores de la entidad. Por lo anterior, se insta a la Dirección de Talento Humano a aunar esfuerzos para cumplimiento de la Ley 2016 de 2020 en el parágrafo del artículo No. 1.

De otra parte, se procedió con la verificación del Decreto 118 de 2018 enmarcado en los siguientes criterios:



Gráfico N°1 Elaboración propia OCl. Fuente Decreto 118 de 2018.

Según la información publicada en página web, la Secretaría de Seguridad, Justicia y Convivencia da cumplimiento al artículo No. 1 del Decreto 118 de 2018, con la adopción del código de integridad mediante Resolución 125 del 2018, la cual se encuentra publicada en el enlace [https://scj.gov.co/sites/default/files/marco-legal/R-125\\_18-04-2018-042026%20%281%29%20CÓDIGO%20DE%20INTEGRIDAD%20SDSCJ.pdf](https://scj.gov.co/sites/default/files/marco-legal/R-125_18-04-2018-042026%20%281%29%20CÓDIGO%20DE%20INTEGRIDAD%20SDSCJ.pdf). De acuerdo con lo mencionado en la Resolución se adoptaron los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, se adoptó el plan de gestión de la integridad y los gestores de integridad.

En lo referente a la conformación del equipo de gestores de integridad, la Dirección de Talento Humano remitió la relación de veintidós (22) servidores de la entidad. No obstante, para esta vigencia no se observó la expedición de un acto administrativo *por la cual se conforma el Equipo de Gestores de Integridad de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia*, lo cual venía siendo una buena práctica en vigencias anteriores con las resoluciones: N° 321 del 15 de abril de 2020 y N° 314 del 22 de junio de 2022.

Continuando con la verificación respecto del Decreto 118 de 2018, se evidenció a corte de 31 de agosto de 2023 que la entidad ha realizado tres (3) actividades de formación en el marco de las inducciones institucionales (inducción Institucional Servidores, Bienvenida Institucional Contratistas e inducción Institucional Cuerpo de Custodia y Vigilancia), dando cumplimiento al artículo No. 10 que establece la capacitación y formación de los gestores de integridad.

Aunado a lo anterior, se validó el cumplimiento del artículo No. 2 del Decreto, con la formulación y desarrollo del Plan de Cultura de Integridad, Valores y Conflictos de Interés, el cual se encuentra como la actividad 4.1 del componente de iniciativas adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano V3 publicado en página web de la entidad.

## 5.2. Verificación de la Política de Integridad

Teniendo en cuenta lo establecido en el Manual Operativo MIPG v5 en lo referente a los lineamientos para implementación de la Policía de la Integridad, esta oficina validó el Plan de Gestión de la Integridad como la herramienta que contiene las estrategias y acciones para el fomento de la cultura de la integridad en la entidad. A continuación, se relacionan los criterios de verificación en términos metodológicos:

- El plan contiene una fase de diagnóstico.
- El plan incorpora indicadores de impacto en el sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad.
- Se ejerce control y seguimiento correspondientes a las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad.
- Se implementan mecanismos para identificar, prevenir, mitigar, hacer seguimiento efectivo y ejercer el control interno de los riesgos de integridad en la gestión.

Los resultados obtenidos:



Gráfico N°2 Elaboración propia OCI. Fuente Plan de Cultura de Integridad 2023

### 5.3. Verificación de la ejecución del Plan de Gestión de la Integridad

En atención al Plan de Cultura de la Integridad vigencia 2023 remitido por la Dirección de Talento Humano, se identificaron siete (7) actividades orientadas a dar cumplimiento a la política de integridad, conflicto de intereses y FURAG. Esta oficina verificó los soportes documentales estableciendo un cumplimiento del 42,8% con un total de 3 actividades cumplidas al 100% a corte de 31 de agosto de 2023.

A continuación, se muestra el detalle del avance por actividad:



Gráfico N°3 Elaboración propia OCI. Fuente Plan de Cultura de Integridad 2023

Teniendo en cuenta lo anterior, se observó que, durante el periodo de seguimiento, se divulgaron piezas comunicativas por medio de correo electrónico con alusión a los temas de: conflicto de interés, promoción de los valores del código, adopción del Plan de Cultura de la Integridad, campaña “La tienda de Valores”, actividad de reconocimiento en el día del servidor de la entidad, presentación de los gestores de integridad, entre otras.



Imágenes N°1 a 4 Elaboración propia OCI. Fuente: Correos electrónicos de marzo, abril, julio y agosto 2023

En lo referente con la actividad No. 1 “Incluir en el proceso de Inducción Institucional, la realización del curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción del DAFP. Hacer seguimiento a la realización del curso virtual”, se encontró que la Dirección de Talento Humano solo tiene registro de catorce (14) servidores del total de colaboradores de la entidad, que han reportado la certificación al curso de integridad, transparencia lucha contra la corrupción para todos.

Por otra parte, aun cuando se validó la socialización vía correo electrónico del Plan de Cultura de la Integridad vigencia 2023 en el marco de la actividad No. 2 “*Diseño, divulgación y despliegue campaña de valores del servidor público*”, no se encontró el plan publicado en el Portal MIPG de la entidad.

## 6. CONCLUSIONES



La entidad ha implementado estrategias, acciones y buenas prácticas para la promoción del código de integridad, dando cumplimiento al Decreto 118 de 2018.



Se identificó como buena práctica de la entidad el uso de la caja de herramientas desarrollada por Función Pública en términos de seguimiento a la integridad con la incorporación de instrumentos de diagnóstico y encuesta de percepción.

## 7. RECOMENDACIONES



Continuar con el fortalecimiento de lineamientos y estrategias encaminadas a garantizar la gestión íntegra en el servicio público en el marco del código de integridad.



Revisar la viabilidad de incorporar como herramienta de seguimiento y evaluación del Plan de Gestión de la Integridad indicadores de impacto que permitan evaluar los resultados de desempeño y apropiación de las actividades programadas para promover la cultura de la integridad en la entidad, lo anterior, de acuerdo a las recomendaciones establecidas en el Manual Operativo MIPG v5.



Realizar actividades tendientes a incentivar y garantizar que los integrantes del equipo de gestores de integridad realicen el curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción del DAFP<sup>1</sup>, así mismo, generar acciones para promover mayor participación de los demás colaboradores de la entidad.

Elaboró

**Katherine Bolagay Gaitán**  
Contratista Oficina de Control Interno

Revisó

**Andrea del Pilar Alejo**  
Contratista Oficina de Control Interno

Aprobó

**Karol Andrea Parraga Hache**  
Jefe Oficina de Control Interno

<sup>1</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>