

MEMORANDO

Para: CESAR ANDRES RESTREPO FLOREZ
DESPACHO SECRETARIO DE SEGURIDAD
De: OFICINA DE CONTROL INTERNO
Asunto: INFORME DE SEGUIMIENTO ESTRATEGIA PARA LA PROMOCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

Cordial saludo, Doctor Restrepo.

La Oficina de Control Interno, en su rol de evaluación y seguimiento, dando cumplimiento al Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2024, aprobado en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, y en cumplimiento de los roles de Evaluación y Seguimiento establecidos en el Decreto 648 de 2017, realizó seguimiento a la Estrategia para la Promoción del Código de Integridad, y los principios institucionales vigencia 2024.

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

Cordialmente,



KAROL ANDREA PARRAGA HACHE
JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO

c.c.e.: SANDRA PATRICIA PINILLA MARTINEZ-DIRECCION DE GESTION HUMANA
Anexos: -1

Elaboró: MARY ALEXANDRA MARTINEZ BONILLA
Revisó: KAROL ANDREA PARRAGA HACHE-OFICINA DE CONTROL INTERNO -
Aprobó: KAROL ANDREA PARRAGA HACHE



Seguimiento Estrategia para la Promoción del Código de Integridad.

2024

1. OBJETIVO.

Verificar el cumplimiento e implementación de lo establecido en el Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, así como el cumplimiento de las actividades registradas en el Plan de Cultura de Integridad para la vigencia 2024 en la SDSCJ.

2. ALCANCE

El seguimiento realizado analizó el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de agosto de 2024.

3. METODOLOGÍA

- Comunicación de inicio de seguimiento a realizar y solicitud de información mediante memorando con radicado No. 3-2024-30006 del 11 de septiembre de 2024.
- Verificación documental de las evidencias aportadas mediante memorando de respuesta del 13 de septiembre de 2024 con radicado No. 3-2024-30285 por parte de la Dirección de Gestión Humana, en adelante DGH.
- Mesa de verificación con colaboradores responsables de la DGH, en modalidad virtual (Vía TEAMS) el 26 de septiembre de 2024.
- Solicitudes de información complementaria.

4. NORMATIVIDAD Y CRITERIOS APLICABLES

- 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 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
- Lineamiento guía para la implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital.
- Recomendaciones Implementación Política De Integridad. Versión 01, Julio 2024. Función Pública
- MA-FI-01 Manual para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, versión 2.
- PL-GH-06 Plan Cultura de Integridad, versión 1.
- Demás normas concordantes.

5. RESULTADOS.

Realizado el presente seguimiento a la estrategia para la Promoción del Código de integridad y los principios institucionales, la Oficina de Control Interno (en adelante OCI) observó lo siguiente:

5.1. Adopción e implementación del Código de integridad.

Se verificó la adopción del Código de Integridad por parte de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia –SDSCJ-, encontrándose que esta se realizó mediante la Resolución Interna N° 125 del 17 de abril de 2018, *“Por la cual se adopta el Código de Integridad de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”*, dando así cumplimiento al art. 1 del Decreto Distrital 118 de 2018.

Respecto a la implementación del Código de Integridad, la cual se encuentra descrita en el párrafo del artículo 1 de la Ley 2016 de 2020 estableciendo: *“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.”*; la SDSCJ realizó:

a. Capacitaciones respecto del Código de Integridad, dirigidas al personal sin importar la modalidad contractual ni el cargo.

De acuerdo a la información presentada por la DGH, durante el alcance del presente seguimiento se han capacitado mediante el proceso de Inducción Institucional a:

- Cuarenta y tres (43) servidores que han ingresado a la entidad durante el periodo auditado.
- Cuatrocientos tres (403) colaboradores, los cuales tomaron las capacitaciones en temas relacionados con el Código de Integridad. Es importante mencionar que no todos los colaboradores (vinculados por Prestación de Servicios) participan de estas capacitaciones ya que, según lo explicado por la DGH, dentro de las obligaciones contractuales de estos, no se encuentra específicamente la participación en las capacitaciones de Código de Integridad, ellos se articulan a estas actividades de forma voluntaria y de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, toda vez que según lo establecido en los contratos por prestación de servicios en la Cláusula de *“Obligaciones Generales de las Partes: Por el Contratista”* respecto a las capacitaciones solo se encuentra contemplado en el numeral: *“15.1 Realizar la charla virtual que proporciona la Dirección de Gestión Humana y aportar al supervisor la constancia que certifique su realización”*; en lo relacionado a SST.

Dicho lo anterior, y teniendo presente que según lo establecido en el párrafo del artículo 1 de la Ley 2016 de 2020, *“...se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual”*, la entidad ha dado cumplimiento parcial a este deber.

b. Evaluación y Seguimiento.

La DGH como dependencia a cargo de liderar la Política de Integridad en la entidad, según lo establecido en el *MA-FI-01 Manual para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (V2)*), ha

realizado acciones y actividades en el marco del *PL-GH-6 Plan de Cultura de Integridad (V1)* para la presente vigencia, las cuales han sido objeto de seguimiento trimestral por la DGH¹ y OAP².

c. Indicador que permita verificar el cumplimiento.

Como se mencionó anteriormente en la “*Matriz Plan Cultura Integridad 2024*” la DGH realiza trimestralmente verificación del indicador de avance y cumplimiento de las actividades programadas respecto de las ejecutadas, el cual registra un resultado acumulado del 40% de cumplimiento (20% I y II trimestre 2024, respectivamente).

No obstante, la medición de la evaluación del nivel de apropiación Pre y Post (mediante la herramienta contenida en la caja de herramientas de la Función Pública), está programada para realizarse en el cuarto trimestre del presente año.

d. 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.

Acogiendo lo establecido en la Ley 2016³ del 27 de febrero de 2020, la OCI observó que:

- La DGH ha realizado acciones tendientes para dar cumplimiento a esta inclusión, toda vez que verificado el **Programa de Transparencia y Ética Pública, Componente 7 - Subcomponente 7.1 Programas de gestión de Integridad**, consta como actividad el desarrollar el plan de Cultura de integridad, valores y conflictos de interés.
- En lo relacionado con la inclusión obligatoria del Código de Integridad en el Manual de Funciones, la DGH realizó un trabajo participativo con funcionarios, jefes de dependencias y sindicatos en el segundo semestre de 2023 y lo tuvo en cuenta en el **proyecto de modificación del Manual de Funciones de la entidad**, lo cual se evidencia en el art. 2.
- La modificación del Manual fue presentada ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD– y se han realizado los ajustes de acuerdo a la retroalimentación de dicha entidad. A la fecha el proyecto de Manual de Funciones se encuentra en el Despacho de la SDSCJ para revisión y aprobación.

Mencionado lo anterior, esta oficina evidencia que la SDSCJ ha cumplido parcialmente con este deber normativo y genera como recomendación de enfoque hacia la prevención, el establecer acciones articuladas, para garantizar la inclusión obligatoria del Código de Integridad en el Manual de Funciones de la SDSCJ, lo anterior, en el menor tiempo posible, dado que la Ley que así lo establece fue expedida en el 2020.

¹ Matriz Plan Cultura Integridad 2024

² Programa de Ética y Transparencia Pública – PTEP –

³ Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones

OPORTUNIDAD DE MEJORA: Fortalecer las comunicaciones y/o socializaciones de los valores del servicio público con sus principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”).

Se insta a robustecer las comunicaciones y/o socializaciones de los valores del servicio público realizando mayor énfasis en los principios de acción, para seguir fortaleciendo la apropiación de la cultura de integridad en la SDSCJ.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: Establecer acciones articuladas a fin de garantizar el cumplimiento de la capacitación obligatoria respecto del Código de Integridad al personal, sin importar la modalidad contractual ni el cargo.

Realizar acciones articuladas a fin de garantizar el cumplimiento de la capacitación obligatoria respecto del Código de Integridad al personal, sin importar la modalidad contractual ni el cargo, lo cual debe ser constatable y realizar las acciones tendientes para que los supervisores de contrato y/o funcionarios con esta responsabilidad den cuenta de su cumplimiento.

5.2. Conformación, formación y capacitación de los Gestores de Integridad.

El equipo de Gestores de Integridad consta de veintisiete (27) integrantes y fue conformado mediante acto administrativo firmado por el Sr. Secretario de la SDSCJ, mediante Resolución 058 del 05 de abril de 2024, dando cumplimiento así al art. 7 del Decreto 118 de 2018.

En relación a la formación y capacitación de los gestores de integridad, la DGH realizó capacitación al equipo de gestores en la primera reunión, efectuada el 22 de abril de 2024.

Adicionalmente, la DGH realiza comunicación y promoción de los cursos relacionados con el tema de Integridad (brindados por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el DAFP, la Veeduría, entre otros) a fin de capacitar a los gestores de integridad de la entidad; no obstante, no existe lineamiento respecto de la obligatoriedad de tomar estos cursos por parte de los gestores, como tampoco de las consecuencias de la no participación en ellas.

Expresado lo anterior, el art 10 del Decreto 118 de 2018 establece: *“Formación y capacitación de los/las Gestores/as de Integridad. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, garantizará que los/las Gestores/as de Integridad reciban la formación y la capacitación que se requiera para el cumplimiento de sus responsabilidades. Por su parte, los/las directivos/as, gerentes/as y jefes de las entidades y organismos de la administración distrital facilitarán a los gestores/as el tiempo que se requiera para que reciban formación y capacitación”,* lo cual resalta la importancia de que los gestores de integridad realicen las capacitaciones que brinda, específicamente, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Por lo tanto, esta oficina recomienda, desde su rol de enfoque hacia la prevención, la necesidad de implementar acciones y lineamientos a fin de garantizar que los gestores participen en las capacitaciones y aporten la certificación de la realización de los cursos ofrecidos por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

5.3. Implementación de mecanismos para identificar, prevenir, mitigar, hacer seguimiento efectivo y ejercer el control interno de los riesgos de integridad en la gestión.

Se verificó que la SDSCJ dio cumplimiento al Manual operativo MIPG V5, 1.3 Política de Integridad, de acuerdo a lo establecido en el ítem tercero de la pág. 25; toda vez que la La DGH tiene identificado en la matriz de riesgos de gestión "F-FI-1382 Riesgos de Gestión - Matriz General V33_0" el riesgo codificado R4GH "Posibilidad de pérdida Reputacional por incumplir con los lineamientos emitidos por la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Función Pública debido a la imposibilidad en el proceso de apropiación de la cultura y política de integridad del servicio público en la SDSCJ" para el cual tiene establecidos: control, soporte, responsable y periodicidad, dando cumplimiento a lo establecido por la Función Pública.

5.4. Resultados FURAG respecto a la Política de Integridad – Acciones adoptadas.

Teniendo presente las mediciones realizadas en el marco del FURAG y realizada la comparación de los resultados obtenidos durante la vigencia 2023 y 2022, esta oficina observó que la medición del año 2023, superó ostensiblemente la calificación obtenida en la anualidad 2022, así:

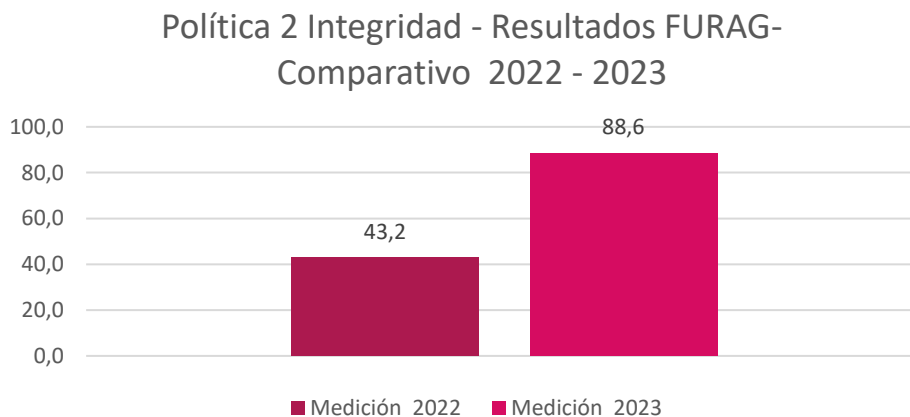


Gráfico N° 1. Fuente: Elaboración propia con base en Resultados FURAG-DAFP

El incremento en la puntuación de la medición FURAG 2023 fue el resultado del fortalecimiento de las acciones implementadas por la DGH tendientes a dar cumplimiento a esta política, como lo son:

- Dilemas éticos.
- Persona íntegra.
- Campañas comunicativas de divulgación de conceptos de conflicto de interés y código de integridad.
- Repositorio de integridad y conflicto de interés.
- Comunicación masiva de las rutas de denuncia de posibles actos de corrupción.
- Oferta de capacitación externa (DASCD, DAFP y Veeduría).
- Tienda de valores - caja de dulces.

6. CONCLUSIONES

- La entidad dio cumplimiento total a dos (2) de los criterios considerados para la implementación del Código de Integridad en la entidad, de acuerdo al parágrafo del artículo 1 de la Ley 2016 de 2020.
- Se ha dado cumplimiento a las actividades establecidas en el Plan de Cultura de Integridad al 30 de junio 2024 de la presente vigencia.
- El Código de Integridad fue adoptado en la SDSCJ de acuerdo a lo establecido en las normas y por medio de la Resolución Interna N° 125 del 17 de abril de 2018.
- La entidad establece la estrategia con acciones para el cumplimiento de la política de integridad pública, la cual se encuentra consignada en el *PL-GH-6 Plan de Cultura de Integridad (V1)* para la presente vigencia.
- La DGH realizó diferentes acciones que dieron como resultado el incremento en el índice de medición del FURAG respecto de la Política de Integridad, la cual pasó en la vigencia 2022 de una calificación de 43.2 puntos a un índice en el 2023 de 88.6, es decir, un incremento de 45.4 puntos.

7. RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones se emiten en el desarrollo del presente seguimiento.

Elaboró:

Mary Alexandra Martínez Bonilla
Profesional Universitario-OCI

Revisó

Andrea del Pilar Alejo Ruiz
Colaboradora OCI

Aprobó:

Karol Andrea Parraga Hache
Jefe Oficina de Control Interno.