

MEMORANDO

Para: CESAR ANDRES RESTREPO FLOREZ
DESPACHO SECRETARIO DE SEGURIDAD

De: OFICINA DE CONTROL INTERNO

Asunto: COMUNICACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO A LA PROMOCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES -2025

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 2025, 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, se permite comunicar los resultados del Seguimiento a la Promoción del Código de Integridad y Principios Institucionales 2025, con corte a 30 de junio de 2025, en el cual se concluye de manera general:

La entidad en la fase diagnóstica, para la elaboración del Plan de Cultura de Integridad, cumple y presenta oportunidades de mejora a fin de robustecer la implantación de los valores del código y sus principios de acción.

En relación con los componentes o criterios para la implementación del Código de Integridad del Servicio Público en la SDSCJ, se observó:

- Debilidad en el seguimiento adecuado al cumplimiento del Plan de Cultura de Integridad.
- Debilidad en la generación y aplicación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento.
- Debilidad en el cumplimiento de la Inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones.

A partir de los resultados del seguimiento realizado, se deberá formular los planes de mejoramiento a que haya lugar por la Dirección de Gestión Humana en el aplicativo ITS-Portal MIPG, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento "Plan de Mejoramiento Interno PD-SM-4".

El tiempo máximo para la formulación y registro del plan de mejoramiento interno por parte del Líder del Proceso auditado será de ocho (8) días hábiles, contados a partir de la comunicación y/o notificación que generará el aplicativo de gestión y/o herramienta dispuesta.

Es preciso informar que, el documento será publicado en la sección de transparencia de la entidad a través del siguiente enlace: <https://scj.gov.co/es/transparencia/planeacion-presupuesto-ingresos/informescontrol-interno>

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,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Karol Andrea Parraga Hache". The signature is fluid and cursive.

KAROL ANDREA PARRAGA HACHE
JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO

c.c.e.: VILMA PATRICIA FERREIRA LUGO-DIRECCION DE GESTION HUMANA
Anexos: -1

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

Informe de Seguimiento Promoción del Código de Integridad y los Principios Institucionales

2025

Oficina de Control Interno



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA



1. OBJETIVO

Determinar el cumplimiento e implementación de lo dispuesto en el “Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital”, así como la ejecución de las actividades previstas en el Plan de Cultura de Integridad correspondiente para la anualidad 2025.

2. ALCANCE

El presente seguimiento al cumplimiento e implementación del Código de Integridad se realizó para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 30 de junio de 2025.

3. METODOLOGÍA

- Comunicación de inicio de seguimiento a realizar y solicitud de información mediante memorando con radicado No. 3-2025-27054 del 07 de julio de 2025.
- Revisión documental de las evidencias remitidas por la Dirección de Gestión Humana, en adelante DGH, mediante correo electrónico con Asunto: “*Respuesta requerimiento radicado No. 3-2025-27054_Código de Integridad*” de fecha 10-07-2025.
- Mesas de verificación con colaboradores responsables de la DGH en modalidad virtual (Vía TEAMS) realizadas el 21 y 22 de julio de 2025.
- Solicitudes de información complementaria.

4. NORMATIVIDAD Y CRITERIOS APLICABLES

- 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 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 6 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.
- PL-GH-06-Institucional.
- Demás normas concordantes.

5. RESULTADOS.

Se efectuó una verificación de la información aportada por parte de la Dirección de Gestión Humana – DGH- mediante correo electrónico con Asunto: “*Respuesta requerimiento radicado No. 3-2025-27054_Código de Integridad*” de fecha 10-07-2025, y la información aportada en mesas de verificación, a partir de lo cual, esta oficina observó:

5.1 Diagnóstico.

La entidad a través de la DGH **cumplió** con la elaboración del diagnóstico respecto de la implementación del Código de Integridad; para lo cual utilizaron herramientas generadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - en adelante Función Pública-, las cuales se listan a continuación:

- Autodiagnóstico Integridad MIPG.
- El Test de Percepción de Integridad.
- Autodiagnóstico para La Gestión de Conflicto de Intereses.

Sustentado lo anterior, es importante señalar que, según los puntajes de los autodiagnósticos debe reflexionarse respecto de su valor asignado, en los siguientes aspectos:

- Respecto al diligenciamiento del Autodiagnóstico Integridad MIPG, que contiene veinte (20) actividades de Gestión, se recomienda revisar el puntaje de la actividad (1) que indica:

"Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código";

La DGH, aunque ha determinado el número de personas que diligenciaron el Test de Percepción de Integridad, no ha realizado un análisis discriminado de cuantos servidores y contratistas participaron de las actividades del "PLAN DE CULTURA DE INTEGRIDAD" en cada vigencia, y contrastarlo con el número diferenciado de contratistas y de servidores que se encuentran vinculados en el mismo periodo dentro de la entidad, a fin de establecer cuantas personas de cada uno de estos dos grupos están siendo alcanzados por medio de las estrategias para la implementación del Código de integridad en la SDSCJ en cada anualidad y cuáles serían las dificultades para tener mayor alcance en cada grupo .

Lo anterior, teniendo presente que la ausencia de esta valoración incidiría en el puntaje que la entidad debe autocalificarse en la respectiva actividad, adicionalmente señalar como evidencia en la Columna I "OBSERVACIONES" el Plan de trabajo de los Gestores de Integridad 2024, documento que no contiene estos análisis, razones por las cuales, no sería procedente asignar un puntaje de 100 en esta actividad.

- En relación con el "Autodiagnóstico Integridad-Conflicto de Intereses" que contiene veintiún (21) actividades de Gestión, y que fue presentado por la DGH en las diapositivas "1º Sesión Grupo Gestores de Integridad abril VERSION FINAL" (Diapositivas 8 y 9, en el componente Pedagogía, en la categoría que indica:

"Realización del Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción", se encuentran tres (3) Actividades de Gestión a considerar:

- Cuál es el porcentaje de gerentes públicos que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.

- Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.
- Cuál es el porcentaje de contratistas que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.

En este ítem debió colocarse el porcentaje de gerentes, servidores públicos y contratistas según correspondiera, de acuerdo con el seguimiento que la DGH hubiese realizado y si no se realizó debió colocarse cero (0).

En razón a esto se emite la siguiente:

OPORTUNIDAD DE MEJORA. No. 1. Rol de enfoque hacia la prevención.

Realización de los autodiagnósticos de manera objetiva, encaminados a detectar posibles deficiencias en la implementación del Plan de Cultura de Integridad.

Teniendo presente los puntajes otorgados en la actividad denominada: *"Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código"*; y de la actividad: *"Realización del Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción"*, se recomienda realizar las auto calificaciones con soporte en los datos que arrojen los seguimientos y evaluaciones realizadas, para determinar cuál es la situación en la que se encuentra la entidad, a fin de que puedan instaurarse las acciones necesarias para avanzar en la implementación e implantación del Código de Integridad lo cual incluye también lo relacionado con el Conflicto de Intereses.

5.2. Implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2016 de 2020, por medio de la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano, se indica en el Parágrafo del art. 1 que:

"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".

Por consiguiente, la Oficina de Control Interno -OCI-, abordó el cumplimiento de cada uno de los componentes establecidos en la norma precitada.

A. Capacitación obligatoria de Inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual

De acuerdo con la información que aportó la DGH, se observó durante el alcance del presente seguimiento:

Dieciséis (16) Gestores de integridad fueron capacitados por la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia –SDSCJ- en la 1ra Sesión del Grupo de Gestores de Integridad realizada el 28-04-2025 respecto al Código de Integridad. Adicionalmente, se evidencia la inducción realizada a veinticuatro (24) servidores nuevos que ingresaron a la entidad.

Teniendo presente la no realización de capacitaciones al resto de personal durante el alcance del presente seguimiento, la DGH indicó en mesa de verificación del 21 de julio de 2025 que, la inducción a colaboradores por prestación de servicios está programada para el mes de agosto de la presente vigencia, lo cual fue corroborado con el cronograma de Formación y capacitación.

Explicado lo anterior, esta oficina genera:

OPORTUNIDAD DE MEJORA. No. 2. Rol de enfoque hacia la prevención.

Realizar las inducciones para los colaboradores por prestación de servicios de la entidad, distribuyéndolas en los dos semestres de cada anualidad, garantizando que se indiquen los valores del Código de Integridad y sus principios de acción.

Lo anterior en razón a que la capacitación a los colaboradores por prestación de servicios no se ha efectuado en lo corrido de la presente vigencia y se tiene programada para el mes de agosto, a cuatro (4) meses de la culminación del año; por tanto, se recomienda que este deber normativo no sea realizado en un periodo tan avanzado de la gestión institucional de cada vigencia, y de ser necesario realizar dos formaciones en la anualidad, estableciendo mecanismos adecuados para garantizar que participen en dicha formación.

B. Evaluación y Seguimiento

En atención, a que la Política de Integridad en la entidad, es liderada por la DGH, según lo indica el MA-FI-01 V3 - Manual para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG-, la DGH manifestó que *“La medición al cumplimiento de la implementación del código de integridad, se realiza a través de la matriz de Plan Cultura Integridad 2025”*

Por lo anterior, esta oficina procedió a verificar la matriz aportada y las evidencias que acompañaban cada actividad, observando:

- Discordancia en el nombre de la actividad No. 1. consignada en la matriz, la cual está programada para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre 2025. Lo anterior toda vez que en el PL-GH-06-V2 *“PLAN DE CULTURA DE INTEGRIDAD”* para la vigencia 2025, la actividad se encuentra denominada: *“Diseño, divulgación y despliegue campaña de valores del servidor público”*, mientras que, en la matriz de seguimiento a la ejecución, nombrada como *“Matriz Plan Cultura Integridad 2025”* la actividad se encuentra determinada como *“Campaña sobre Código de Integridad”*.

- Respecto de la actividad 1 consignada en la "*Matriz Plan Cultura Integridad 2025*", se indica que se están incluyendo como ejecutadas, actividades que no constan como programadas en la matriz de seguimiento; lo que genera una distorsión en el indicador de cumplimiento y por tanto en la eficacia del plan (proporción de Actividades programadas y efectivamente ejecutadas). Lo cual se puede observar en los meses de enero y mayo del presente año. Situación que afecta los resultados y validez del indicador que da cuenta del: "*CUMPLIMIENTO MENSUAL, CUMPLIMIENTO TRIMESTRAL, CUMPLIMIENTO SEMESTRAL y CUMPLIMIENTO ANUAL*".

Teniendo presente que las evidencias aportadas de la actividad realizada y no programada en el mes de enero corresponden a la convocatoria para ingresar o continuar como Gestores de Integridad; es importante que esta actividad sea contemplada en futuras ocasiones como actividades programadas dentro del Plan de Cultura de Integridad, realizando su ejecución y seguimiento en la matriz diseñada para ello, de igual forma ocurre con la socialización del Test de Percepción.

- Respecto de la actividad 2 establecida en la "*Matriz Plan Cultura Integridad 2025*", se encontró discordancia en el nombre de la actividad, ya que se encuentra determinada como "*Campaña sobre conflicto de Intereses*", la cual tiene programación para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre 2025. Lo anterior toda vez que en el PL-GH-06-V2 para la vigencia 2025, la actividad se encuentra denominada: "*Diseño, divulgación y despliegue campaña de conflicto de Intereses*".

- Se están incluyendo como ejecutadas actividades que no constan como programadas en la matriz de seguimiento como lo son las consignadas como "*Campaña sobre Código de Integridad*" en los meses de enero y mayo 2025; al igual que Campaña sobre conflicto de Intereses en los meses de enero, abril y julio, lo que genera una distorsión en el indicador de cumplimiento y por tanto en la eficacia del plan (proporción de Actividades programadas y efectivamente ejecutadas). Lo cual se puede observar en los meses de enero, mayo y julio del presente año. Situación que afecta los resultados, validez y la confiabilidad del indicador que indican: CUMPLIMIENTO MENSUAL, CUMPLIMIENTO TRIMESTRAL, CUMPLIMIENTO SEMESTRAL y CUMPLIMIENTO ANUAL.

- Adicionalmente, se encuentra programada una actividad en junio que no figura como ejecutada ni reprogramada. No obstante, la ejecución de la actividad si consta en las evidencias aportadas para el mes de junio 2025, con el nombre de "*No olvides actualizar tu Declaración de Bienes y Rentas y de Conflicto de Intereses*", esta actividad se basa en publicar la información o piezas comunicativas que remite el Departamento Administrativo del Servicio Civil- DASC-.

Esta ausencia de inclusión en la matriz de seguimiento de la actividad como ejecutada afecta la confiabilidad del seguimiento, la información aportada y del valor que genera el indicador establecido para determinar el grado de cumplimiento.

- Respecto a la actividad 4 del Plan de Cultura de Integridad -PL-GH-06, esta tiene establecida la actividad "*Realizar el muestreo y análisis de las declaraciones de bienes y rentas y registro de conflicto de interés (Ley 2013 de 2019) como insumo para la identificación de conflictos de interés*" para el mes

de septiembre, no obstante, en la Matriz de seguimiento al Plan de Cultura de Integridad, esta actividad se encuentra programada para el mes de octubre 2025.

- Ahora bien, ya en el numeral 3 del Plan Cultura Integridad 2025, se indica que se espera:
 - Realizar el 100% de las actividades programadas de acuerdo con el cronograma.
 - Convocar al 100% de la población para que participe en alguna de las actividades previstas.

En relación con lo esperado de "*Convocar al 100% de la población para que participe en alguna de las actividades previstas*", en mesa de verificación se corroboró con la DGH, que el compromiso se constituye en torno a la acción de "Convocar al 100%", lo cual la constituye en una meta muy conservadora y poco relevante para la implementación del Código de Integridad, y que no compromete realmente a la entidad con un número mínimo de participantes en las actividades, ya que:

- Convocar puede realizarse mediante un correo electrónico, y se consideraría alcanzada la meta.
- La convocatoria al 100% de la población (no establece cual población) por tanto es imprecisa y se podría interpretar como servidores o contratista, sin establecer un número mínimo de **participantes** de cada uno de estos grupos.
- La meta no indica el nivel o número de personas mínimo que busca comprometer efectivamente en la participación de al menos 1 actividad de las programadas. Ahora bien, para determinar cuántas personas participarán en al menos 1 actividad debería desplegar metodologías que le permitan realizar el conteo y establecer la participación exacta de las personas e identificar la actividad, para que no se cree un sobre registro cuando 1 persona participe en dos o más actividades; para lo cual, incluso la información de los listados de asistencia litográficos (físicos y/o manuscritos) deberían ser tabulados a fin de obtener los datos que permitan identificar el cumplimiento de una meta significativa y real.

De igual manera es importante señalar que, el criterio de inducción y capacitación en aspectos del Código de Integridad para colaboradores por prestación de servicios se tiene presupuestado realizarlo en el mes de agosto. Sin embargo, al ser una actividad establecida en el parágrafo del artículo 1 de la Ley 2016 de 2020, no se entiende la razón por la cual no se encuentra establecida en el PLAN DE CULTURA DE INTEGRIDAD y en la matriz por medio de la cual se realiza el seguimiento a su ejecución.

Expuestas las situaciones anteriores, éstas indican debilidad en la evaluación y seguimiento al plan de Cultura de Integridad para lo corrido de la presente vigencia.

C. Generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento.

En cuanto a la generación de indicadores, tanto para realizar la medición de cumplimiento como lo establece la ley 2016 de 2020 y de impacto según lo indicado en el Manual Operativo MIPG en el acápite

“Evaluar y controlar a las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad” se encontró:

- Se realizó la aplicación de un indicador establecido para la medición del cumplimiento del PLAN DE CULTURA DE INTEGRIDAD, el cual mide el porcentaje de actividades realizadas respecto de las programadas. Con base en estas variables se determina el cumplimiento mensual, trimestral, semestral y anual.

Verificadas las variables se encontró que, se están tomando en la sumatoria de “Actividades Ejecutadas”, actividades que se realizaron, no obstante, estas no figuran en las actividades programadas. Situación que genera una distorsión en el indicador de cumplimiento y por tanto en la eficacia del plan (proporción de Actividades programadas y efectivamente ejecutadas), afectando los resultados, validez y la confiabilidad del indicador.

Esto evidencia una debilidad en la aplicación del indicador.

En la mesa de verificación se constató que este indicador no se encuentra formalizado, sin embargo, este incide en el indicador de Cumplimiento del Plan Estratégico del Talento Humano.

- Con respecto a la implementación de un indicador de impacto, se debe tener presente lo indicado en el I-FI-01 “DISEÑO Y REGISTRO DE INDICADORES DE GESTIÓN”, en el cual se señala que los indicadores de Impacto: *“evidencian el cambio en las condiciones objetivas que se intervinieron, esto es, si en realidad se dio solución a los problemas o satisfacción a las necesidades, gracias a la gestión de la organización”*.

Esta oficina preguntó en mesa de verificación, si se había realizado, por ejemplo:

- La medición del porcentaje de servidores públicos que diligenciaron el Test de Percepción en octubre de 2024, con relación al número del total de la planta activa en ese mes en la entidad.
- La medición del porcentaje de colaboradores por prestación de servicios que diligenciaron el Test de Percepción en octubre de 2024, con relación al número del total de colaboradores que se encontraban vinculados en ese mes en la entidad.
- Los valores anteriores generarían incluso, una medición frente al porcentaje de participación total y desagregado por estos dos grupos, comparando los porcentajes entre dos anualidades.

Mediciones que permitirían identificar, si el alcance de participación logrado en cada vigencia tiene una tendencia creciente, estacionaria o decreciente con respecto a las anteriores, a fin de realizar la revisión de las estrategias y actividades por las cuales se busca implementar el Código de Integridad en la entidad.

Dicho lo anterior, la DGH, no aportó la evidencia de formulación e implementación de un indicador de impacto. Por lo cual, la SDSCJ no está dando cumplimiento a este deber.

Esto evidencia debilidad en la generación e implementación del indicador de impacto.

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.

Teniendo presente que la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020 lleva ya cinco (5) años de vigencia, y que en Seguimiento a la Estrategia para la Promoción del Código de Integridad y los principios institucionales en las vigencias 2023 y 2024 realizado por esta oficina, se advirtió la debilidad encontrada al respecto; y se realizaron las respectivas recomendaciones, se reitera que la SDSCJ no ha cumplido con este deber normativo.

Adicionalmente, se aclara con referencia a la respuesta dada por la DGH que, es muy diferente que el Código de Integridad se requiera como un conocimiento básico o esencial para el desempeño del cargo, (según el Manual de Funciones adoptado mediante Resolución 0301 del 26-07-2028) a que se encuentre estipulado en las funciones del cargo (como lo indica la Ley 2016 de 2020) toda vez, que precisamente al ser funciones, se puede establecer un nivel de obligatoriedad en su ejercicio y por tanto repercusiones sancionatorias en su omisión.

Esto indica debilidad en el cumplimiento de la Inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones.

Debido a las anteriores situaciones detectadas se indica:

OBSERVACIÓN No. 01. Dbilidad en el cumplimiento de la Implementación del Código de Integridad del Servicio Público en la entidad; inaplicando el párrafo del Art. 1 de la Ley 2016 de 2020 y demás normas concordantes.

Lo anterior, teniendo presente que se detectó:

- **Debilidad en el seguimiento adecuado al cumplimiento del Plan de Cultura de Integridad**, toda vez que: en la matriz de seguimiento se presentaron imprecisiones en los nombres de las actividades consignadas en ella; se presentó inclusión de actividades que no constan como programadas, actividades realizadas y no diligenciadas; establecimiento de una meta poco relevante para la implementación del Código de Integridad.
- **Debilidad en la generación y aplicación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento.** Esto en razón a que el indicador de cumplimiento que se encuentra formulado en la matriz de seguimiento genera valores distorsionados al tomar dentro de la variable de “Actividades ejecutadas”, actividades que, aunque fueron ejecutadas no fueron programadas, y el indicador debe medir precisamente lo ejecutado de lo programado. Adicionalmente, no se ha generado e implementado un indicador de impacto que, permitan realizar mediciones a fin de evidenciar los cambios en la implementación e implantación del Código de integridad en la entidad.

- **Debilidad en el cumplimiento de la Inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones.** En consideración a que no se cuenta aún con la inclusión del Código de Integridad en el manual de funciones de la entidad, deber normativo que se hizo exigible desde hace ya cinco (5) años, y a que, pese a las alertas realizadas en Seguimiento a la Estrategia para la Promoción del Código de Integridad y los principios institucionales en las vigencias 2023 y 2024 realizado por la OCI, esta situación persiste.

Las situaciones detectadas, pueden conllevar a la posibilidad de pérdida reputacional al incumplir con los lineamientos establecidos en la normatividad, los generados por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, la Función Pública respecto de la apropiación de la cultura y política de integridad del servicio público en la entidad.

Recomendaciones:

- Realizar la evaluación y seguimiento del cumplimiento del Plan de Cultura de Integridad, verificando que todas las actividades necesarias para su implementación se encuentren contempladas y la matriz de seguimiento sea correctamente diligenciada.
- Verificar que el indicador de cumplimiento esté generando datos confiables.
- Generar e implementar indicadores de impacto.
- Establecer las acciones necesarias y céleres, en articulación con la Alta Dirección, a fin de incluir el Código de Integridad en el manual de funciones de la entidad.

5.3. Resultados FURAG respecto a la Política de integridad.

En atención a las mediciones que reporta los resultados del índice de desempeño institucional, la Política de Integridad tuvo una variación positiva o crecimiento en la vigencia 2024 con respecto a la inmediatamente anterior; el crecimiento o mejoramiento en el resultado del índice correspondiente a la Política de Integridad fue de 4.78 puntos con relación al año anterior, como se puede observar:

RESULTADOS FURAG-MIPG. POLÍTICA INTEGRIDAD		
Vigencia	Resultados	Variación entre vigencias
2023	88,62	4,78
2024	93,4	

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

Este mejoramiento, fue liderado por la DGH en acompañamiento de los Gestores de Integridad, mediante la realización de acciones encaminadas a implementar e implantar el código de integridad, fortalecieron la puntuación obtenida por la entidad, mediante:

- 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, entre otras.

6. CONCLUSIONES.

Como resultado del seguimiento adelantado se concluye que, la entidad en la fase diagnóstica, para la elaboración del Plan de Cultura de Integridad, presenta oportunidades de mejora a fin de robustecer la implantación de los valores del código y sus principios de acción.

En relación con los componentes o criterios para la implementación del Código de Integridad del Servicio Público en la SDSCJ, se requiere establecer un plan de mejoramiento para tres (3) de los cuatro (4) componentes.

A continuación, se presenta la Fase de Implementación, desagregando los cuatro (4) componentes e indicando su nivel de cumplimiento:

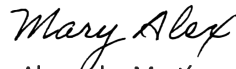
Implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.	
Periodo: 01 de enero al 30 de junio de 2025	
Componente	Cumplimiento
Capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual.	SI
Evaluación y seguimiento.	PARCIALMENTE
Generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento. (Cumplimiento e impacto)	PARCIALMENTE
Inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones.	PARCIALMENTE

Tabla N° 2. Fuente: Elaboración propia con base en el presente seguimiento.

7. RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones se encuentran en el cuerpo del informe, y se resalta la importancia de realizar la corrección de las situaciones detectadas, a fin de evitar posibles sanciones de los entes de control por incumplimiento de la normatividad asociada.

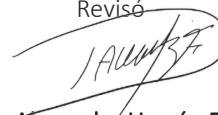
Elaboró:



Mary Alexandra Martínez Bonilla

Profesional Universitario-OCI

Revisó



Diego Alexander Urazán Franco

Contratista OCI.

Aprobó:



Karol Andrea Parraga Hache

Jefe Oficina de Control Interno.