

**MEMORANDO**

**Para:** CESAR ANDRES RESTREPO FLOREZ  
DESPACHO SECRETARIO DE SEGURIDAD

**De:** OFICINA DE CONTROL INTERNO

**Asunto:** INFORME DE SEGUIMIENTO AL PROCEDIMIENTO PD-GH-19 DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS EN EL EJERCICIO DEL SERVICIO PÚBLICO.

Cordial Saludo, Doctor Restrepo:

De conformidad con lo establecido en el Plan Anual de Auditoría 2025, y en cumplimiento de los roles de Evaluación y Seguimiento Liderazgo Estratégico y Enfoque hacia la prevención, señalados en el Decreto 648 de 2017, la Oficina de Control Interno se permite comunicar los resultados del seguimiento al procedimiento PD-GH-19 Declaración de conflicto de Interés en el ejercicio del servicio público, con corte al 31 de octubre de 2025, en el cual se concluye:

- ➔ Como resultado del seguimiento realizado, se evidenció que, aunque la entidad cuenta con un procedimiento interno para la identificación y declaración de conflictos de interés, este presenta debilidades en su elaboración, aplicación y seguimiento.
- ➔ Se identificó que 2.167 servidores públicos y colaboradores de la SDSCJ actualizaron la Declaración de Conflicto de Interés con corte al 31 de octubre de 2025, de estos, tres (3) reportaron estar incurso en un posible conflicto de interés, los cuales fueron clasificados por los superiores jerárquicos y/o supervisores, como: (1) inexistente, (1) conflicto de interés aparente y (1) se clasificó como un caso que no opera un conflicto de intereses.
- ➔ Si bien existe parte de la documentación relacionada con los conflictos de interés reportados, aún faltan soportes que respalden las acciones y/o gestiones adelantadas, como los oficios de decisión ya que se cuenta con correo, el formato decisión de conflicto de interés F-GH-885 diligenciado, respuesta al servidor y/o contratista, alertamientos trimestrales, informes semestrales y el formato F-GH-884 diligenciado, lo cual dificulta la verificación en la oportunidad y cumplimiento de cada trámite.
- ➔ Para concluir, es importante precisar que algunas de las situaciones detectadas en el presente informe, tales como debilidades en el seguimiento, ausencia del formato F-GH-885 diligenciado y la falta de designación de un responsable ad hoc, corresponden a recurrencias que ya habían sido evidenciadas en el informe de la vigencia 2024.

Es importante señalar que, en el presente seguimiento, se generó una (1) observación por lo cual corresponde a la Dirección de Gestión Humana adelantar las acciones correctivas necesarias para subsanar las desviaciones identificadas, conforme a lo establecido en el Procedimiento PD-SM-4 Planes de Mejoramiento Interno.

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 mencionado. La Oficina de Control Interno realizará la verificación de las acciones propuestas en términos de eficiencia y eficacia.

Finalmente, es preciso informar que, el informe adjunto será publicado en la sección de transparencia de la entidad en la siguiente ruta<sup>1</sup>: Botón Transparencia y Acceso a la Información Pública → Planeación, Presupuesto e Informes → Informe de la Oficina de Control Interno → Informes de Ley y/o Seguimiento → 2025.

Cordialmente,



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

C.c.e.:  
Anexos: -1

Elaboró: ANGIE YURLEY PATARROLLO  
Revisó: ANGIE YURLEY PATARROLLO-OFCINA DE CONTROL INTERNO -  
Aprobó: KAROL ANDREA PARRAGA HACHE

<sup>1</sup> <https://scj.gov.co/es/transparencia/planeacion-presupuesto-ingresos/informes-control-interno>

# **Informe de Seguimiento al procedimiento PD-GH-19 Declaración de Conflicto de Interés**

---

## **Vigencia 2025**

**Oficina de Control Interno**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
SEGURIDAD, CONVIVENCIA  
Y JUSTICIA



**TABLA DE CONTENIDO**

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE .....	3
3. METODOLOGÍA.....	3
4. NORMATIVIDAD Y CRITEROS APLICABLES .....	3
5. TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS .....	4
6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO .....	4
6.1. Diligenciamiento de la Declaración de Conflicto de Intereses en SIDEAP.....	4
6.2. Aplicación del Procedimiento PD-GH-19 Declaración de Conflicto de Interés en la SDSCJ ..	6
6.3. Clasificación de Los Conflictos de Interés Presentados en el Periodo Evaluado.....	10
7. SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORAMIENTO.....	10
8. CONCLUSIONES .....	11
9. RECOMENDACIONES.....	12

## INFORME DE SEGUIMIENTO AL PROCEDIMIENTO PD-GH-19 DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

### 1. OBJETIVO

Efectuar seguimiento a las acciones adelantadas por la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en atención al procedimiento PD-GH-19 Declaración de Conflicto de Interés en el Ejercicio del Servicio Público, con el objetivo de verificar el cumplimiento de la normatividad aplicable .

### 2. ALCANCE

Se realizará el seguimiento respecto al cumplimiento del procedimiento para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2025 y el 31 de octubre de 2025.

### 3. METODOLOGÍA

El presente informe se elaboró a partir del análisis y evaluación de la información suministrada por la Dirección de Gestión Humana, la Dirección Jurídica y Contractual y la Dirección de Operaciones para el Fortalecimiento, solicitada mediante oficio con radicado No. 3-2025-46790 y 3-2025-46788 del 21 de noviembre de 2025, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de octubre de la presente vigencia.

Adicionalmente, se tuvo en cuenta la información obtenida en las mesas de trabajo realizadas en modalidad virtual (Vía TEAMS) los días 4 y 10 de diciembre de 2025, con la participación de las personas designadas por la DGH para atender el presente seguimiento.

### 4. NORMATIVIDAD Y CRITERIOS APLICABLES

- ➔ Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario. Art. 44.
- ➔ Ley 1437 de 2011 *“Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.”*
- ➔ Ley 190 de 1995 *“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.*
- ➔ Decreto 118 de 2018 *“Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores”*
- ➔ Circular externa 020 de 2021 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD .
- ➔ Procedimiento Interno Declaración de Conflicto de Interés en el Ejercicio del Servicio Público, PDGH-19.
- ➔ Circular 09 de 2024 *“Lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización...”*
- ➔ Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector Publico colombiano

## 5. TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS

En virtud del procedimiento evaluado, a continuación se describen los tipos de conflicto de interés definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la *“Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano”*, los cuales orientan la evaluación y tratamiento de cada caso.



Imagen: 1 fuente: Función Pública Elaboración propia OCI

## 6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

La Oficina de Control Interno en el marco de sus competencias normativas establecidas en la Ley 87 de 1993, el Decreto 648 de 2017 y el Plan Anual de Auditoría aprobado en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno para la vigencia 2025, realizó evaluación y seguimiento al procedimiento PD-GH-19 Declaración de Conflicto de Interés, con el propósito de verificar su aplicación, oportunidad y cumplimiento, así como las demás disposiciones definidas en el reporte de FURAG.

En tal sentido, a continuación, se muestran los aspectos evaluados y el resultado obtenido.

### 6.1. Diligenciamiento de la Declaración de Conflicto de Intereses en SIDEAP

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, a partir de los reportes de SIDEAP, se identificó que **2.167** colaboradores realizaron el registro de la Declaración de Conflicto de Interés al 31 de octubre.

A continuación, se presenta el número de actualizaciones realizadas entre enero y octubre, evidenciándose un incremento significativo en el mes de julio, con un total de 778 declaraciones presentadas, de las cuales 3 corresponden a un posible conflicto de interés.

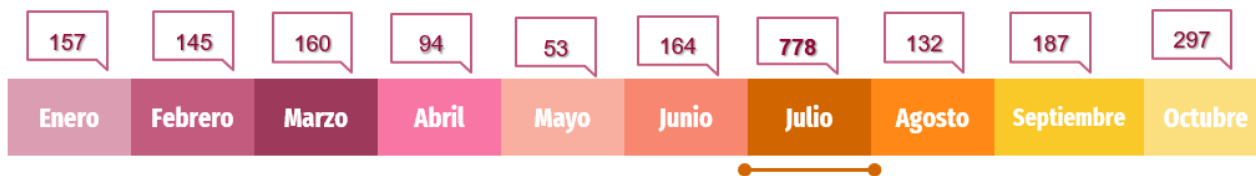
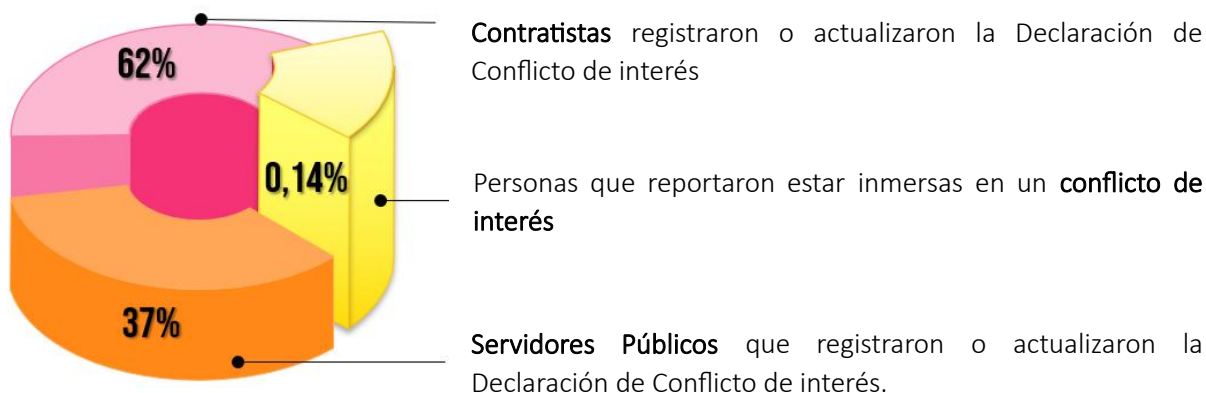


Imagen: 2 fuente: Reporte SIDEAP Elaboración propia OCI

Con respecto al total de 2.167 declaraciones registradas, 1.354 corresponden a contratistas y 813 a servidores públicos, asimismo se observa que 4 personas manifestaron estar inmersas en un posible conflicto de interés.



Gráfica: 1 fuente: Reporte SIDEAP Elaboración propia OCI

**Nota:** Es importante señalar que la validación del cumplimiento oportuno de la Declaración de Conflicto de Interés de servidores públicos y colaboradores, fue objeto de evaluación en el informe 3-2025-43016 del 31 de octubre de 2025, en el cual se informó:

*“... para la vigencia 2025, el 92 % de los servidores públicos realizaron oportunamente la declaración general de conflicto de interés, el 2 % de manera inoportuna y el 1% no presentó la declaración con base en el reporte generado desde la plataforma SIDEAP con corte a 04 de septiembre de 2025”.*

En cuanto a la presentación realizada por los colaboradores se indicó lo siguiente: 1773 registros oportunos, 8 presentados de manera extemporánea, 5 sin presentar y 34 no registran en el reporte.

Asimismo en dicho informe se configuró la siguiente observación:

*“...Debilidades en el cumplimiento oportuno y consistente por parte de servidores públicos y contratistas del reporte de declaración de bienes y rentas, **declaración de conflicto de interés a través de SIDEAP**, lo cual desatiende lo estipulado en la Circular Externa 013 de 2025.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó verificación documental de las gestiones adelantadas por la Dirección de Gestión Humana, frente a los casos de conflicto de interés reportados durante el periodo evaluado, según procedimiento PD-GH-19 Declaración de Conflicto de Interés.

## 6.2. Aplicación del Procedimiento PD-GH-19 Declaración de Conflicto de Interés en la SDSCJ

Para efectos del seguimiento, se revisó la aplicación de las políticas de operación definidas en el procedimiento, encontrando lo siguiente:

- **Política sobre campañas de Socialización:** Se evidenció que durante el periodo evaluado, la Dirección de Gestión Humana llevo a cabo campañas de socialización y capacitación al interior de la entidad, conforme a la política de operación No. 1 como se ilustra a continuación.

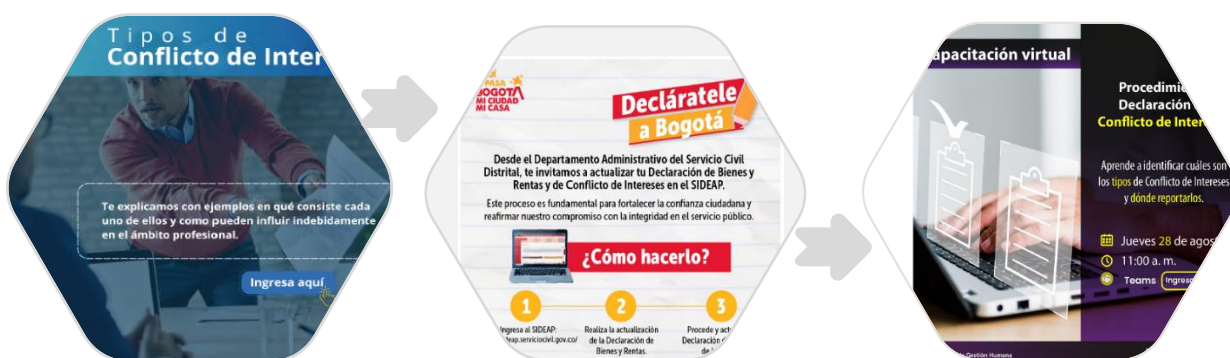


Imagen: 3 fuente: Gestión de Talento Humano Elaboración propia OCI

- **Política de comunicación del conflicto:** De acuerdo con las evidencias allegadas, se observó que la Dirección de Gestión Humana informó al superior jerárquico y/o supervisor, mediante correo electrónico y el SIGA, el reporte de la declaración de conflicto de intereses conforme a lo establecido en la política de operación No 7.
- **Política sobre Informes Trimestrales:** Se evidencia que la política de operación No. 8, que establece: “La Dirección de Gestión Humana realizará el alertamiento trimestral a los Directivos a fin de solicitar que se informe a la DGH si se han reportado nuevos conflictos de intereses en su dependencia por parte de servidores o contratistas y valoración de acciones de gestión de casos de conflicto de interés adicionales a los reportados en SIDEAP. (trimestral sobre conflictos emergentes.”(subrayado fuera de texto) no está siendo aplicada, toda vez que durante el periodo evaluado no se realizaron los alertamientos trimestrales establecidos.

Lo anterior, se corroboró ante la ausencia de soportes y la confirmación realizada en la mesa de verificación del 10 de diciembre.

- **Política sobre el informe semestral de Asuntos Disciplinarios:** En cumplimiento de esta política, se solicitó a la Oficina de Control Disciplinario Interno, los informes emitidos durante la vigencia 2025 quienes informaron que:

“...de conformidad con lo indicado en la Directiva 005 de 2023, las Oficina de Control Disciplinario Interno del Distrito, no tenemos la obligación de presentar informe alguno respecto las denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses, tramitados a través del Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas - "Bogotá Te Escucha", entendiéndose que se reemplazó por el reporte mensual a cargo de la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. Así pues, y en atención de lo indicado, esta Oficina no remitió informe alguno a la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios de la Secretaría Jurídica Distrital.”

En virtud de lo anterior, se observa que la política de operación No 13 no se está aplicando, toda vez que el concepto emitido por la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. mediante radicado 2-2024-1454 exime a las Oficinas de Control Disciplinario Interno de esta obligación. En tal sentido se evidencia que el procedimiento se encuentra desactualizado y no se encuentra alineado con la OCDI y la normatividad vigente.

- **Política Repositorio de Información:** En la mesa de verificación se pudo constatar que la entidad cuenta con un repositorio de información relacionado con los documentos de conflicto de interés, de acuerdo a lo señalado en la política de operación No 14.
- **Política recepción de regalos:** Respecto a lo informado por la Dirección de Gestión humana, durante el periodo evaluado no se presentó ni recibió el formato *F-GH-883 – Declaración de Regalos*, es de precisar que esta situación, no permite inferir un incumplimiento de la política No 15, toda vez que la ausencia del reporte puede obedecer a que los servidores públicos y colaboradores no recibieron obsequios o beneficios que requirieran ser declarados conforme al procedimiento establecido.

De igual manera, se verificó la aplicación del procedimiento con base en las actividades establecidas a continuación:

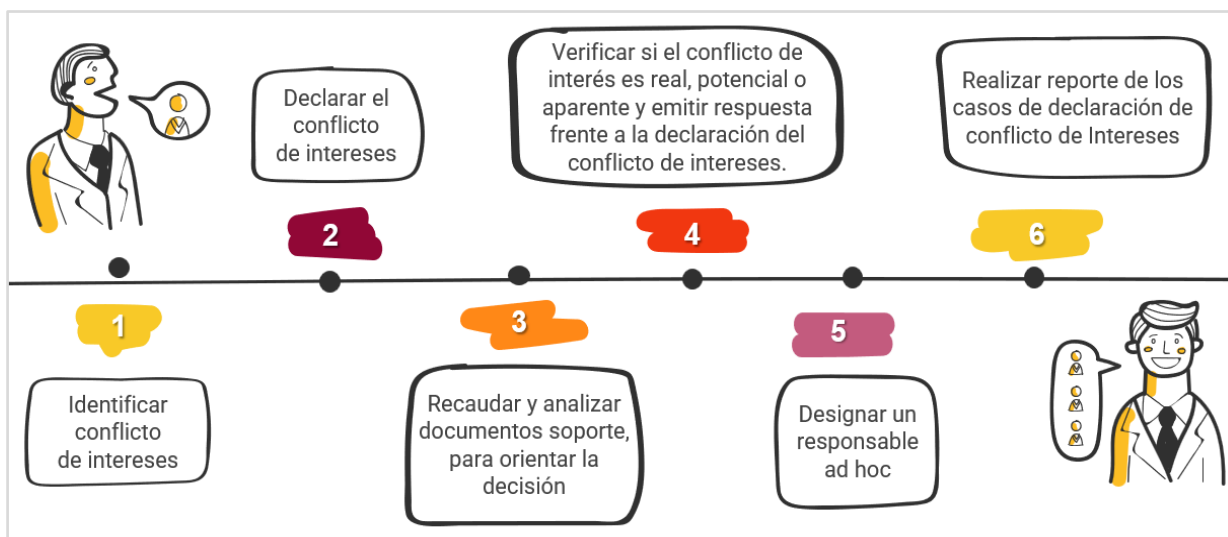


Imagen: 4 fuente: PD-GH-19 Elaboración propia OCI

- 1) **Actividad- Identificar conflicto de intereses:** Durante el periodo evaluado 4 personas manifestaron estar inmersas en un posible conflicto de interés. Sin embargo, 1 de estos registros corresponde a un error involuntario de digitación el cual fue subsanado a la fecha del presente informe.
- 2) **Actividad- Declarar el conflicto de intereses:** De acuerdo con la revisión efectuada, en el mes de julio 3 servidores públicos reportaron un posible conflicto de interés y 1 colaborador corrigió posteriormente el formulario a través de la plataforma SIDEAP.


<b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL</b>			
Reporte estado actual usuario por entidad Fecha de corte: 31/10/2025			
Entidad en donde se encuentra vinculado	Tipo de vinculación	Fecha de la última presentación de declaración general de conflicto de intereses	Incurso en alguna causal
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Empleado público	23/07/2025 0.00	Si
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Contratista	27/10/2025 0.00	No
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Empleado público	25/07/2025 0.00	Si
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Empleado público	23/07/2025 0.00	Si

imagen: 5 Fuente: Reporte SIDEAP-GTH

- 3) **Actividad- Recaudar y analizar documentos soporte, para orientar la decisión:** Con base en los documentos allegados, se evidenció el cumplimiento parcial de esta actividad, teniendo en cuenta que para los 4 casos reportados, se contó con la respuesta emitida por el superior jerárquico y/o supervisor, no obstante, esta fue dada a través de correo electrónico y no mediante oficio como lo establece el procedimiento.
- 4) **Actividad- Verificar si el conflicto de interés es real, potencial o aparente y emitir respuesta frente a la declaración del conflicto de intereses:** Se evidenció el incumplimiento de esta actividad, toda vez que no consta el diligenciamiento del formato F-GH-885, mediante los cuales se formaliza la decisión del conflicto de interés, para los 3 casos reportados en el periodo objeto de evaluación.
- 5) **Actividad- Designar un responsable ad hoc:** De acuerdo con las respuestas emitidas por los superiores jerárquicos y/o supervisores, para los 3 casos evaluados no se evidenció la designación de un responsable ad-hoc, según la clasificación realizada del conflicto de interés, para cada caso.
- 6) **Actividad- Realizar reporte de los casos de declaración de conflicto de Intereses:** Se evidencia discrepancia en el cumplimiento de esta actividad, toda vez que al consultar el formato *FGH-884 Reporte de Casos de Declaración de Conflictos de Intereses*, este se encuentra obsoleto en el portal de MIPG.

No	Código	Documento	Proceso	Tipo documento	Fecha de vigencia	Vers
1	F-GH-884	<a href="#">Reporte de Casos de Declaración de Conflictos de Intereses F-GH-884</a>	Gestión Estratégica del Talento Humano	Formato	30-06-2021	1

Imagen: 6 Fuente: Portal MIPG-SDSCJ

De acuerdo con lo mencionado por la Dirección de Gestión Humana en la mesa de verificación, este ajuste será validado con la Oficina Asesora de Planeación, dado que el cambio había sido reportado previamente y a la fecha no se evidencia su actualización.

Adicionalmente no se aportaron documentos que demuestren la ejecución y cumplimiento de esta actividad.

Teniendo en cuenta los aspectos evidenciados en el presente informe, se configura la siguiente observación, toda vez que, a pesar de las acciones implementadas estas no han sido suficientes ni efectivas para subsanar la situación identificada, la cual persiste y se presenta nuevamente en el periodo evaluado.

#### **OBSERVACION NO. 1 Debilidades en el cumplimiento y aplicación del procedimiento PD-GH-19 Declaración de Conflicto de Interés.**

De acuerdo con la verificación realizada al procedimiento *PD-GH-19 Declaración de Conflicto de Interés*, se evidenciaron falencias en su cumplimiento y aplicación, teniendo en cuenta que la Dirección de Gestión Humana no realiza los alertamientos trimestrales establecidos en las políticas de operación, no cuenta con el documento FGH-885 debidamente diligenciado para la gestión y decisión de los conflicto de interés, afectando la gestión y trazabilidad de los casos reportados en la entidad.

Asimismo, aunque el procedimiento contempla el uso del formato *FGH-884 Reporte de Casos de Declaración de Conflicto de Intereses*, este se encuentra obsoleto en el portal de MIPG y no existe evidencia de su utilización durante el periodo evaluado.

Con respecto a la política de operación No. 13, relacionada con el seguimiento semestral de las quejas por conflicto de interés, se observa que esta no se está aplicando, debido al concepto emitido por la Secretaría Jurídica Distrital mediante radicado 2-2024-1454, en el cual señala que las Oficinas de Control Disciplinario Interno no están obligadas a cumplir dicha función. Sin embargo, el procedimiento establece un lineamiento que no es aplicable y no esta alineado con la normatividad y competencias vigentes de la OCDI.

Dicha situación advierte debilidades en el control y seguimiento que ejerce la entidad, frente a los conflictos de interés que puedan presentarse, lo que a su vez representa un posible riesgo que pueda comprometer la misionalidad de la entidad.

**RECOMENDACIÓN No 1 Actualización del Procedimiento**

Adelantar las gestiones pertinentes, que conlleven a la revisión y actualización del procedimiento, eliminando los lineamientos que no apliquen y articulando la información con las áreas que intervienen en el proceso, asimismo es importante definir y formalizar los formatos requeridos para el reporte de un conflicto de interés.

**RECOMENDACIÓN No 2 Monitoreo y seguimiento**

Fortalecer el seguimiento periódico a las actividades y políticas definidas en el procedimiento, verificando que se lleven a cabo conforme lo establecido, con el fin de contar con la documentación completa y se garantice la oportunidad y cumplimiento de cada acción.

**6.3. Clasificación de Los Conflictos de Interés Presentados en el Periodo Evaluado**

En cuanto a la clasificación de los conflictos y según las evidencias aportadas, se identificó que estos fueron categorizados de la siguiente manera por los superiores jerárquicos y/o supervisores:

TIPO CONFLICTO	DESIGNACION FUNCIONARIO AD-HOC	Comunicados al supervisor	Comunicados de Respuesta	Clasificación del Conflicto
9. Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	Sin evidencia	Correo electrónico 25-07-2025	Respuesta por correo electrónico 29-07-2025	Declara la inexistencia del conflicto de interés
7. Amistad o enemistad	Sin evidencia	Correo electrónico 25-07-2025	Respuesta por correo electrónico 12-08-2025	Sí podría configurarse un conflicto de interés <b>APARENTE</b>
2. Conocimiento previo, 4. Que se haya proferido la decisión sujeta a revisión, 10. Litigio o controversia	Sin evidencia	Correo electrónico 25-07-2025	Respuesta por correo electrónico 29-07-2025	No opera un conflicto de intereses.
1. Interés directo, 5. Relación con las partes	No aplica	SIGA 2025 26-10-2025	Respuesta al SIGA 2025	Error involuntario de digitación

Tabla: 1 Fuente: DGH Elaboración propia OCI

**7. SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORAMIENTO**

Se efectuó seguimiento al Plan de Mejoramiento Interno, derivado del informe realizado para la vigencia 2024 bajo el radicado 3-2024-39489, en el cual se formuló el Plan No. 504, con 2 acciones de mejora con fechas de

finalización programadas para el 29 de agosto y el 30 de septiembre y las cuales se encuentran actualmente con estado **“Cerrada”**, según se aprecia a continuación.

Plan de mejoramiento										
Causas	Acción	Unidad de medida	Meta	Fecha inicio	Fecha fin	Plazo en semanas	Duración	Responsable	Avance	Estado de la acción
1. No se informó con oportunidad el reporte de la declaración de conflicto de interés emitido a través de la plataforma SIDEAP por el declarante, al superior jerárquico	Remitir un memorando a los directivos informando los nombres de los servidores y contratistas que reportaron en la plataforma SIDEAP estar inmersos en un posible conflicto de intereses, en el que se indique los nombres	Memorando	1	15-08-2025	30-09-2025	6	46 días	Piedad Constanza Pardo Rodríguez / CONTRATISTA	100 %	Cerrada
de la declaración de conflicto de interés emitido a través de la plataforma SIDEAP por el declarante, al superior jerárquico o supervisor del contrato	Incluir en el PD-GH-19 los siguientes puntos de Control: 2. Alertamiento trimestral a los Directivos a fin de solicitar que se informe a la DGH si se han reportado nuevos conflictos de intereses en su dependencia por parte de	Procedimiento actualizado	1	01-02-2025	29-08-2025	29	209 días	Piedad Constanza Pardo Rodríguez / CONTRATISTA	100 %	Cerrada

Imagen: 7 Fuente: Portal MIPG-SDSCJ

Sin embargo, es importante señalar que, si bien estas acciones se llevaron a cabo dentro de los plazos establecidos en el Plan de Mejoramiento Interno, **no han sido efectivas**, toda vez que los resultados obtenidos en el presente informe evidencian que no lograron los resultados esperados.

## 8. CONCLUSIONES

- Como resultado del seguimiento realizado, se evidenció que, aunque la entidad cuenta con un procedimiento interno para la identificación y declaración de conflictos de interés, este presenta debilidades en su elaboración, aplicación y seguimiento.
- Se identificó que 2.167 servidores públicos y colaboradores de la SDSCJ actualizaron la Declaración de Conflicto de Interés con corte al 31 de octubre de 2025, de estos, tres (3) reportaron estar incurso en un posible conflicto de interés, los cuales fueron clasificados por los superiores jerárquicos y/o supervisores, como: (1) inexistente, (1) conflicto de interés aparente y (1) se clasificó como un caso que no opera un conflicto de intereses.
- Si bien existe parte de la documentación relacionada con los conflictos de interés reportados, aún faltan soportes que respalden las acciones y/o gestiones adelantadas, como los oficios de decisión ya que se cuenta con correo, el formato decisión de conflicto de interés F-GH-885 diligenciado, respuesta al servidor y/o contratista, alertamientos trimestrales, informes semestrales y el formato F-GH-884 diligenciado, lo cual dificulta la verificación en la oportunidad y cumplimiento de cada trámite.
- Para concluir, es importante precisar que algunas de las situaciones detectadas en el presente informe, tales como debilidades en el seguimiento, ausencia del formato F-GH-885 diligenciado y la falta de designación de un responsable ad hoc, corresponden a recurrencias que ya habían sido evidenciadas en el informe de la vigencia 2024.

## 9. RECOMENDACIONES

En el marco del seguimiento realizado, esta oficina en su rol de enfoque hacia la prevención se permite realizar las siguientes recomendaciones con el propósito de contribuir a la mejora continua de los procesos.

- Continuar con las campañas de capacitación y sensibilización institucional, con el fin de asegurar que los conflictos de interés se aborden de manera adecuada por los servidores públicos y colaboradores.
- Realizar seguimiento y monitoreo permanente a los reportes de conflictos de intereses, con el propósito de verificar que cada caso surta el trámite correspondiente.
- Realizar los alertamientos trimestrales, conforme lo estable la política de operación No. 8, con el fin de identificar oportunamente nuevos conflictos de interés.

Cordialmente,

Elaboró



Angie Patarroyo  
Contratista Oficina de Control Interno

Revisó



Katherine Bolagay  
Contratista Oficina de Control Interno

Aprobó



Karol Andrea Parraga Hache  
Jefe Oficina de Control Interno