

**MEMORANDO**

Código 150

Bogotá D.C., abril de 2022

**PARA:** Dr. FELIPE JIMÉNEZ ANGEL  
Secretario Distrital de Gobierno**DE:** JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**ASUNTO:** Informe resultado de seguimiento al cumplimiento e implementación del Código de Integridad.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2022 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017 se programó y realizó la auditoria para verificar las estrategias y acciones implementadas para la apropiación de la política de integridad en la SDG. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

1. **OBJETIVO:** Verificar la implementación y resultados de apropiación del Código de Integridad de la Secretaría de Gobierno, en el marco de las normas aplicables de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, describiendo las situaciones y hechos, que puedan servir como base para la toma de decisiones y efectuar las respectivas recomendaciones en su implementación.
2. **ALCANCE:** Seguimiento a las actividades desarrolladas por los gestores en cumplimiento a la Política de Integridad durante la vigencia 2021 y 2022 y su articulación con las actividades del Plan Anticorrupción en su componente 6, soportado en los informes presentados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del proceso de auditoría y acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

**LADY JOHANNA MEDINA MURILLO**

Jefe Oficina de Control Interno

**Anexo:** Informe de seguimiento al e implementación del Código de Integridad.**Elaboró:** Claudia Ochoa-Contratista OCI  
**Aprobó/Revisó:** Johana Murillo-Jefe OCI

**MEMORANDO**

Código 150

Bogotá D.C., abril de 2022

**PARA:** Dra. **MARTHA LILIANA SOTO IGUARÁN**  
Directora de Gestión del Talento Humano**DE:** **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Informe resultado de seguimiento al cumplimiento e implementación del Código de Integridad.

En desarrollo del Plan anual de Auditoría para la vigencia 2022 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017 se programó y realizó la auditoría para verificar las estrategias y acciones implementadas para la apropiación de la política de integridad en la SDG. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

1. **OBJETIVO:** Verificar la implementación y resultados de apropiación del Código de Integridad de la Secretaría de Gobierno, en el marco de las normas aplicables de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, describiendo las situaciones y hechos, que puedan servir como base para la toma de decisiones y efectuar las respectivas recomendaciones en su implementación.
2. **ALCANCE:** Seguimiento a las actividades desarrolladas por los gestores en cumplimiento a la Política de Integridad durante la vigencia 2021 y 2022 y su articulación con las actividades del Plan Anticorrupción en su componente 6, soportado en los informes presentados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del proceso de auditoría y acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

**LADY JOHANNA MEDINA MURILLO**

Jefe Oficina de Control Interno

**Anexo:** Informe de seguimiento al e implementación del Código de Integridad.**Elaboró:** Claudia Ochoa-Contratista OCI  
**Aprobó/Revisó:** Johana Murillo-Jefe OCI



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

## INFORME DE AUDITORÍA

### Sección I: Destinatarios

- Dr. Felipe Jiménez Angel – Secretario Distrital de Gobierno.
- Dra. Martha Liliana Soto Iguarán – Directora de Gestión de Talento Humano

### Sección II: Información General

Ítem	Descripción
1. Objetivo de la auditoría	Verificar la implementación y resultados de apropiación del Código de Integridad de la Secretaría de Gobierno, en el marco de las normas aplicables.  de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, describiendo las situaciones y hechos, que puedan servir como base para la toma de decisiones y efectuar las respectivas recomendaciones en su implementación.
2. Alcance de la auditoría	El presente informe corresponde al periodo comprendido entre el 2021 y 2022, respecto de los estándares establecidos en la política de integridad del MIPG y el componente 6 del Plan Anticorrupción.
3. Criterios de la auditoría	Cumplimiento de los lineamientos establecidos en la siguiente normativa:  1. Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 2. Acuerdo Distrital 244 de 2006 del Concejo de Bogotá D.C 3. Decreto Distrital 118 de 2018 4. Resolución 0782 de 2018 y modifica las Resoluciones No. 0162 del 16 de 2017 y la 0308 de 2017 5. Lineamientos establecidos en la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG (Dimensión de Talento Humano) 6. Requisitos legales y reglamentarios sobre el Código de Integridad establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Secretaria de la Transparencia de la Presidencia de la República. 7. Recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 8. Guía y caja de herramientas para la implementación del código de integridad del DAFP

Código: EIN-F007

Versión: 01

Vigencia: 21 de octubre de 2019

Caso HOLA: 73696

Página 1 de 8



4. Equipo Auditor	Claudia Ximena Ochoa Angel- Contratista Oficina de Control Interno.
5. Metodología	<p>1. La Oficina de Control Interno solicitó a la Dirección de Gestión del Talento Humano mediante memorando radicado No 20221500130223 del 12 de abril de 2022 la información que se relaciona a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Acto administrativo por medio del cual se adopta el código de integridad</li><li>✓ Acto administrativo de actualización del equipo de gestores de integridad de la Secretaría Distrital de Gobierno</li><li>✓ Evidencias de la participación de los gestores en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en la entidad.</li><li>✓ Informe de resultados de las actividades del código de integridad en la vigencia 2021, anexando los soportes o evidencias de la implementación de las herramientas y estrategias.</li><li>✓ Informe de gestión de las actividades planeadas y desarrolladas en la vigencia de 2022 para fortalecer la apropiación del código de integridad, anexando los soportes o evidencias de la implementación de las herramientas y estrategias.</li><li>✓ Evidencia de socialización de los resultados en instancias como el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno donde se analicen y evalúen las acciones transversales de integridad en la entidad por parte de la Alta Dirección.</li><li>✓ Relación de acciones para vincular la política de integridad con la declaración del conflicto de interés.</li><li>✓ Enlace de publicación de la información sobre la implementación de la política de integridad en la página web de la entidad.</li><li>✓ Si la entidad cuenta con esta línea en funcionamiento, establezca si esta ha aportado para la mejora de los mapas de riesgos o bien en otros ámbitos organizacionales.</li></ul> <p>2. La Dirección de Gestión de Talento Humano remitió respuesta a la solicitud realizada mediante memorando interno 20224100132633 del 19 de abril de 2022 y dio alcance por medio de oficio radicado 20224100133603 de 20 de abril de 2022.</p> <p>Dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, la Oficina de Control interno a partir de los soportes allegados, realizó una serie de recomendaciones frente al cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los Gestores de Integridad.</p> <p>Así mismo, se hace referencia a las actividades del Plan Anticorrupción en su Componente 6, Iniciativas adicionales, donde</p>



	se despliegan acciones relacionadas con la implementación del Código de Integridad.
6. Limitaciones	Para este ejercicio de seguimiento no se presentaron limitaciones.
7. Periodo de Ejecución	Inicio: 4 de abril de 2022 Fin: 29 de abril de 2022

### Sección III: Desarrollo de la Auditoría

Conforme a la solicitud que se realizó a la Dirección de Gestión del Talento Humano se analiza la siguiente información:

En cumplimiento de la Política de integridad, teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el Manual Operativo de Planeación y Gestión (MIPG) - V4, y la normatividad vigente, se formuló el “Código de integridad” conservando los 5 valores generales tal como se establece en el Decreto Distrital No. 118 de 20218 y fue adoptado mediante la Resolución 0782 de 12 de septiembre de 2018.

#### 1. Conformación del equipo de gestores de integridad

Conforme a la respuesta remitida por la Dirección de Gestión de Talento Humano se evidencia que se actualizó el equipo de gestores a través de la Resolución 0246 del 24 de febrero de 2021 “*Por la cual se actualiza el Equipo de Gestores de Integridad de la Secretaría Distrital de Gobierno*”, los integrantes son los siguientes:

No	Nombre del servidor público	Empleo
1	Ana María Gomez Ballez	Auxiliar Administrativo
2	Paola del Pilar Perez Gomez	Profesional Universitario
3	Freddy Martinez Lopez	Auxiliar Administrativo
4	Daniela Alexandra Castillo Silva	Secretario
5	Nubia Cruz Sanchez	Auxiliar Administrativo
6	Martha Viviana Barrerto Molina	Profesional Universitario
7	Fabian Andres Sanchez Rojas	Profesional Especializado
8	Emérita Peña Muñoz	Secretario
9	Diego Antonio Cardozo Agudelo	Profesional Universitario
10	Manuel Alejandro Gutierrez Yaima	Técnico Operativo
11	Maria Alexandra Perez Rivas	Auxiliar Administrativo
12	Norida Tatiana Navarrete Soler	Profesional Universitario
13	Ricardo Alfonso Beltran Diaz	Auxiliar Administrativo
14	Luz Marlen Santos Veloza	Profesional Universitario
15	Dickson Edward Ramirez Lopez	Profesional Universitario
16	Norberto Peña Pinzon	Auxiliar Administrativo
17	Luis Alfonso Lopez Forero	Profesional Universitario
18	Gustavo Adolfo Cañon Vega	Profesional Universitario



No	Nombre del servidor público	Empleo
19	Dora Elcy Guevara Agudelo	Profesional Universitario
20	Leonardo Ramirez Onofre	Profesional Universitario
21	Luz Dary Guevara Tinjaca	Profesional Universitario
22	Aida Elena Valentina Lemus Chois	Inspector de Policía
23	Hector Wilson Bello Jimenez	Profesional Universitario
24	Leonardo Gutierrez Moya	Profesional Universitario
25	Juan Gabriel Valdivieso Gomez	Profesional Especializado

De acuerdo con el Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, en su capítulo 2, Artículo 6, se establece que *“la misión de los/las Gestores/as de Integridad. Los/las Gestores/as de Integridad son servidores/as del Distrito Capital, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital. Para el desarrollo de esta misión, los/las Gestores/as de Integridad contarán con el apoyo de las Oficinas de Talento Humano o quien haga sus veces”*.

En este sentido, la Oficina de Control Interno puede evidenciar que la Secretaria Distrital de Gobierno ha cumplido con lo establecido en el citado Decreto, conformando un equipo de 25 servidores de la entidad, con los perfiles necesarios para el desarrollo de esta importante labor, los cuales han participado en las actividades de generación de autodiagnóstico de gestión del código de integridad.

## **2. Evidencias de la participación de los gestores en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en la entidad.**

La Dirección de Gestión de Talento Humano inició las actividades planeadas para presente vigencia, entre las cuales se contó con la participación del equipo de gestores de integridad con el objetivo de establecer las actividades y responsabilidades en relación con el Código de integridad, igualmente participaron de tres (3) capacitaciones en cumplimiento al Art 10 del Decreto 118 del 2018. Así mismo, la DGTH realizó el autodiagnóstico de gestión del código de Integridad y fue remitido a la Oficina Asesora de Planeación, conforme a los requerimientos del MIPG y el FURAG.

Adicionalmente, se evidenció que el equipo de Gestores de Integridad participó en el desarrollo de las actividades que permitieron la consolidación de los Acuerdos de Comportamiento en la Secretaría Distrital de Gobierno, documento que se encuentra publicado en la página web de la SDG.

Para la formulación del Plan de Integridad, plan que hace parte integral del Plan Anticorrupción y Atención a la Ciudadanía, la DGTH realizó la socialización previa de dicho documento en borrador, en donde los gestores de integridad, colaboradores de la SDG y la ciudadanía podrían enviar sus comentarios y sugerencias sobre las actividades propuestas, dicho espacio de participación se dispuso en la página web de la SDG.



### **3. Relación de actividades de sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las practicas cotidianas adelantadas por los gestores de integridad.**

Conforme a las evidencias remitidas por la DGTH se pudo evidenciar lo siguiente:

- Se realizaron dos (2) reuniones con los gestores de integridad, las cuales se cumplieron el 28 de abril y el 14 de diciembre de 2021.
- Durante el mes de junio de 2021, se elaboró e implementó un instrumento de medición (encuesta) cuyo objetivo principal fue identificar cuáles comportamientos son los más representativos, cómo vivenciar cada uno de los valores del Código de Integridad en la Secretaría Distrital de Gobierno, encuesta que se aplicó durante el periodo del 17 al 22 de junio de 2021. El 22 de junio de 2021 se realizó un encuentro virtual de socialización dirigido a funcionarios y contratistas de la SDG con el propósito de presentar los resultados obtenidos de la encuesta aplicada y realizar allí mismo una actividad de refuerzo enfocada al fortalecimiento de los valores del código de integridad.
- Se elaboró un documento diagnóstico, con los resultados del análisis de la información obtenidos, de la aplicación del instrumento, para medir nivel de apropiación del Código de Integridad. Como resultado de la aplicación de la encuesta, se evidenció documento Diagnóstico nivel de apropiación Código de Integridad 2021.
- Por parte de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá se inscribieron al curso “*Cultura de Integridad*” a los funcionarios del equipo de gestores que no habían participado en el curso. Curso virtual 8 de marzo al 12 de abril de 2021.
- Se gestionó inscripción al curso “*Ética y Valores*” en alianza con el Concejo de Bogotá, 16 abril de 2021.
- Se realizó capacitación de Ética y Transparencia dirigida a Gestores de Integridad en alianza con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá el 10 de noviembre de 2021.

### **4. Socialización de resultados en Comités o instancias que se encuentre la Alta Dirección**

Una vez validada la información remitida por la DGTH con la Oficina Asesora de Planeación, se evidenció que no se ha socializado los resultados de los niveles de apropiación de los valores y principios de acción por parte de los servidores y contratistas con algún comité que esté presente la Alta Dirección, solo se encontró la aprobación del PAAC que se realizó el 31 de enero del presente año, y el seguimiento cuatrimestral que se debe realizar esta oficina.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

En este sentido, dando cumplimiento a los requerimientos del FURAG frente la implementación y seguimiento al código de integridad se sugiere elevar los resultados de este tema al Comité de Gestión y Desempeño y el Comité de Coordinación de Control Interno para analizar y evaluar por parte de la Alta Dirección las actividades transversales del Plan de integridad de la entidad.

##### **5. Articulación con el seguimiento plan anticorrupción y atención al ciudadano-segundo cuatrimestre de 2022. Componente 6, Iniciativas adicionales.**

Se evidencia que dentro del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía, en el componente No. 6 de iniciativas adicionales se formulan de forma complementaria las actividades orientadas a adelantar acciones que vinculan tanto el *Plan de Integridad (Política de Integridad) como el Plan para la Gestión de Conflictos de Interés*.

La Secretaría Distrital de Gobierno ha dispuesto un espacio en donde la ciudadanía podrá denunciar posibles actos de corrupción tanto en alcaldías locales como en el nivel central lo que permitirá activar los mecanismos de investigación para detectar y sancionar a los responsables de acuerdo a la normatividad vigente, es de aclarar que dicho espacio y línea no es administrada por la Dirección de Gestión del Talento Humano por temas de competencia, sin embargo, es el medio dispuesto para dar cumplimiento a la actividad en mención en donde la dependencia responsable determinará el impacto sobre los riesgos asociados

Frente al objetivo de este componente “Conjunto de actividades complementarias que buscan el desarrollo de elementos relacionados con la lucha contra la corrupción” y la implementación de la Política de Integridad, con corte a primer cuatrimestre de 2022 la Oficina de Control Interno realizó el seguimiento al cumplimiento de las actividades trazadas y estableció su avance en un porcentaje del 30% quedando dos cuatrimestres para adelantar las actividades planificadas.

Por lo anterior, se recomienda, analizar y tomar las medidas pertinentes que contribuyan al cumplimiento del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – Vigencia 2022, en cumplimiento a la Ley 1474 de 2011, Estatuto Anticorrupción en conjunto con las funciones de los Gestores de Integridad. El desarrollo de estas acciones se vincula también en la Dimensión de Talento Humano, por lo que la figura de gestor y su despliegue aportaría al desarrollo de distintos frentes de la Política de Integridad (Plan Anticorrupción y Plan Adecuación MIPG).

Código: EIN-F007

Versión: 01

Vigencia: 21 de octubre de 2019

Caso HOLA: 73696

Página 6 de 8





## Sección IV: Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones:

Las evidencias presentadas por la Dirección de Gestión del Talento Humano, dan cuenta de que la difusión, divulgación y/o comunicación de las estrategias de apropiación de la cultura de la integridad, se ha venido realizando a lo largo de la vigencia, no obstante, es recomendable hacer más visible la participación de los gestores en dichas actividades de sensibilización al interior de la entidad, a fin de que se dé cumplimiento a la normativa expuesta, particularmente a la Resolución 0246 del 24 de febrero 2021, *“Por la cual la se actualiza el Equipo de Gestores de Integridad de la Secretaría Distrital de Gobierno”*.

En las actividades programadas para el resto de la vigencia, se recomienda llevar la trazabilidad de cada una de las acciones realizadas por los gestores en forma grupal o individual, en las que se evidencie el cumplimiento de sus responsabilidades de conformidad con lo establecido en el Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, en su capítulo 2, Artículo 9.

Por último, es importante aclarar que las recomendaciones presentadas por la Oficina de Control Interno no obligan a la generación de planes de mejoramiento, sin embargo, es discrecional de la Dirección de Gestión de Talento Humano la generación de oportunidades de mejora que pudiesen implementarse derivadas de este informe de seguimiento. Así mismo se sugiere solicitar a la Oficina Asesora de Planeación el acompañamiento metodológico correspondiente tanto para el análisis de causas, como para su formulación, previo a su presentación a esta Oficina, ante el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

### Recomendaciones:

Conforme a lo establecido en el Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, en su capítulo 2, Artículo 9, los gestores de Integridad deben cumplir con una serie de responsabilidades orientadas a actividades de sensibilización y motivación para el fortalecimiento de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas en la entidad.

Una vez revisada las evidencias aportadas, la Oficina de Control Interno realiza las siguientes recomendaciones:

- Establecer mediciones periódicas, tanto de los niveles de apropiación de los valores y principios de acción por parte de los servidores y contratistas, como de la efectividad de las acciones propuestas, de manera que sus resultados permitan a la alta dirección y a los gestores de integridad en las instancias dispuestas para tal fin como lo son el Comité de Gestión y Desempeño y el Comité de Coordinación de control interno, con el fin de definir y/o redefinir las actividades incluidas en el Plan de Integridad, orientadas al establecimiento de una cultura de integridad y que de esta manera contribuya a la misionalidad de la entidad.
- Establecer estrategias que visibilicen las acciones de gestores de integridad al interior de las dependencias y procesos, en atención a lo establecido en la Resolución 246 de 2021 de la SDG, con el fin de posicionarlos como líderes para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas

Código: EIN-F007

Versión: 01

Vigencia: 21 de octubre de 2019

Caso HOLA: 73696

Página 7 de 8



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

cotidianas en la entidad. Esta acción daría respuesta a la implementación tanto de al sexto componente del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - Vigencia 2022, en cumplimiento a la Ley 1474 de 2011 - Estatuto Anticorrupción, como al Plan de MIPG vigente en la Dimensión de Talento Humano.

- Fortalecer la realización permanentemente de actividades con los servidores públicos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad y establecer actividades que puedan medir la eficacia y/o efectividad de las mismas, esto en concordancia con lo planteado en el Plan Anticorrupción en el componente 6, que registra: Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad.
- Continuar promoviendo la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programada por la entidad, asociada al fortalecimiento de la Política de Integridad.

Es de aclarar que este informe de seguimiento es realizado conforme a los expedientes y procedimientos más no sobre las personas, así que independiente de algún cambio de personal en la Dirección de Gestión de Talento Humano, las observaciones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones están dirigidas directamente al expediente y al manejo del procedimiento.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

**LADY JOHANNA MEDINA MURILLO**

Jefe Oficina de Control Interno

**Proyectó:** Claudia Ximena Ochoa Angel -Contratista OCI

**Reviso y aprobó:** Lady Johanna Medina Murillo -Jefe OCI

Código: EIN-F007

Versión: 01

Vigencia: 21 de octubre de 2019

Caso HOLA: 73696

Página 8 de 8