

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 1 de 24

INFORME DE SEGUIMIENTO

FINAL

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Angela Johanna Márquez Mora
JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

EQUIPO AUDITOR
Jaqueline Prieto Castro
Yazmín Alexandra Beltrán Rodríguez

PERIODO EVALUADO
01 de septiembre 2022 al 31 de agosto de 2023

FECHA DEL INFORME
09 de octubre de 2023

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 2 de 24

Contenido

1. INFORMACIÓN GENERAL	3
1.1. DESTINATARIOS DEL SEGUIMIENTO	3
1.2. EQUIPO AUDITOR	3
2. OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO	3
3. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO	3
4. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO	3
5. METODOLOGÍA	4
6. RESUMEN EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO	5
7. RESULTADOS DETALLADOS DEL SEGUIMIENTO	6
7.1 POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD	6
7.2 PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD	10
7.3 GESTORES DE INTEGRIDAD	12
7.4 POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS	20
7.5 POLÍTICA ANTISOBORNO	23

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 3 de 24

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. DESTINATARIOS DEL SEGUIMIENTO

El presente seguimiento tiene como destinatarios principales:

- Secretaría de Despacho, como Representante Legal de la Secretaría Distrital de la Mujer.
- La Dirección de Talento Humano como Líder de la Política de Integridad.

1.2. EQUIPO AUDITOR

El equipo auditor asignado para llevar a cabo la presente evaluación es el siguiente:

- Jaqueline Prieto Castro, Técnica Administrativa de la Oficina de Control Interno.
- Yazmín Alexandra Beltrán Rodríguez, Contratista de la Oficina de Control Interno.

2. OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO

Verificar los avances en la implementación de la Política de integridad en la Secretaría Distrital de la Mujer, en el marco de lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como de las disposiciones en la materia a nivel distrital e interno.

3. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO

El presente seguimiento comprende la implementación de la política de integridad e instrumentos del marco de integridad entre los cuales se destacan el Código de Integridad, el Plan de Gestión de Integridad (PGI), gestores de integridad, la gestión de conflicto de interés y antisoborno en la entidad en el periodo comprendido entre el 01 de septiembre 2022 y el 31 de agosto 2023.

Nota: El establecimiento de este período no limita la facultad de la Oficina de Control Interno para pronunciarse sobre hechos previos o posteriores que, por su nivel de riesgo o materialidad, deban ser revelados.

4. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

Del Orden Nacional:

- Artículo 1 de la Ley 1616 de 2020 *“Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”*.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) versión 4 de marzo 2021 y versión 5 de marzo 2023.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano versión 2 de Julio de 2019 emitido por Departamento Administrativo de la Función Pública.

Del Orden Distrital:

- Decreto Distrital 118 de 2018 *“Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 4 de 24

Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017".

- Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital de febrero de 2018 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
- Guía de Lineamientos Antisoborno para el Distrito de noviembre de 2018 emitida por la Veeduría Distrital.

Del Orden Interno:

- Resolución N°403 del 16 de julio de 2021 *"Por medio de la cual se conforma el grupo de gestoras y gestores de integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer para el periodo 2021 – 2023 y se dictan otras disposiciones"*.
- Resolución N°662 del 03 de diciembre de 2021 *"Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones"*.
- Circular 0015 del 15 de junio de 2023 con asunto *"Convocatoria conformación del grupo de gestoras y gestores de integridad"*,
- Resolución N°286 del 14 de julio de 2023 *"Por medio de la cual se conforma el grupo de gestoras y gestores de integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer para el periodo 2023 – 2025 y se dictan otras disposiciones"*.
- Resolución N°354 del 31 de agosto de 2023 *"Por la cual se adopta la Política Antisoborno al interior de la Secretaría Distrital de la Mujer."*

5. METODOLOGÍA

El presente ejercicio auditor se realizó en el marco de las Normas Internacionales de Auditoría Interna emitidas por el Instituto de Auditores Internos, el *"Estatuto de Auditoría para la Secretaría Distrital de la Mujer"* y el *"Código de Ética para el Ejercicio de Auditoría Interna"* aprobados por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Secretaría Distrital de la Mujer, así como los lineamientos establecidos para el Proceso Seguimiento, Evaluación y Control.

Planeación del Seguimiento:

Como parte de esta etapa se realizó la revisión de la normatividad aplicable, documentos e información contenida en el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión LUCHA, así como en la página web relacionados con la política de integridad. Partiendo de lo anterior se realizó solicitud de información a la Dirección de Talento Humano como líder de la Política de Integridad según radicado N°3-2023-004032 del 11 de septiembre de 2023 y a la Dirección de Contratación como área encargada del proceso Gestión Contractual en la Entidad según radicado N°3-2023-004031 del 11 de septiembre de 2023, para el desarrollo de la siguiente etapa.

Desarrollo del seguimiento:

Con el propósito de realizar el presente seguimiento, se realizó revisión y análisis de la información remitida por la Dirección de Contratación según radicado N°3-2023-004145 del 18 de septiembre de 2023 y la Dirección de Talento Humano según radicado N°3-2023-004210 del 21 de septiembre de 2023.

Respecto al seguimiento de la Política Antisoborno en la Secretaría Distrital de la Mujer establecida mediante Resolución Interna N°354 del 31 de agosto de 2023, no se abordó en el presente informe teniendo en cuenta que fue adoptada al corte del periodo evaluado.

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022
		Página 5 de 24

Como última etapa, con la información identificada y consolidada a lo largo del presente trabajo se construye el informe cuyas conclusiones se clasifican en fortalezas y debilidades; estas últimas que a su vez están compuestas por dos tipos, las oportunidades de mejora y los hallazgos, cuyas definiciones se detallan a continuación:

- **Oportunidad de mejora:** Situación que podría convertirse en un futuro incumplimiento de un requisito (hallazgo) que podría llegar a tener efectos sobre el cumplimiento de los objetivos, procesos, planes, programas o proyectos. En caso de que, producto de análisis realizado, el proceso determine que se acogerán las oportunidades de mejora y se tomen medidas para su tratamiento o en caso de que sea requerido, las mismas deberán documentarse en el correspondiente plan de mejoramiento.
- **Hallazgo:** Es el resultado de la comparación de La Condición (situación detectada o hechos identificados) con El Criterio que se refiere al deber ser (cumplimiento de normas, reglamentos, lineamientos o procedimientos). Los hallazgos deben ser objeto de formulación de acciones tendientes a eliminar de fondo las causas que las originaron, las cuales harán parte del correspondiente plan de mejoramiento.

Es de aclarar que el término “**Plan de Mejoramiento**” hace referencia al instrumento que recoge y articula todas las acciones prioritarias que se emprenderán para mejorar aquellas características que tendrán mayor impacto en los resultados esperados, el logro de los objetivos de la entidad y la ejecución del plan de acción institucional. Su objetivo primordial es promover que la gestión de la entidad se desarrolle en forma eficiente y transparente, a través de la adopción y cumplimiento de las acciones correctivas y/o de la implementación de metodologías orientadas al mejoramiento continuo.

6. RESUMEN EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Tipo de Resultado	Consecutivo	Título	Proceso/Área Responsable	Plan de Mejoramiento
Hallazgo	H-01- GTH - 2023	Ausencia de aprobación y adopción de la Actualización del Código de Integridad 2023	Gestión de Talento Humano	Obligatorio
Hallazgo	H-02- GTH - 2023	Incumplimiento en la validación y ratificación de postulantes a la convocatoria del grupo de gestores de integridad	Gestión de Talento Humano	Obligatorio
Hallazgo	H-03- GTH - 2023	Incumplimiento en la ejecución de responsabilidades por parte del grupo gestores de integridad de la SDMujer	Gestión de Talento Humano	Obligatorio
Oportunidad de Mejora	O-01-GTH-2023	Actividad del Plan de Capacitación 2023 sin soporte de ejecución	Gestión de Talento Humano	Obligatorio
Oportunidad de Mejora	O-02-GTH-2023	Desactualización de la Resolución 662 de 2021 en lo relacionado con Gestores de Integridad	Gestión de Talento Humano	Obligatorio
Oportunidad de Mejora	O-03-GTH-2023	Debilidades en las reuniones del Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad	Gestión de Talento Humano	Obligatorio
Oportunidad de Mejora	O-04-GTH-2023	Actividad del Plan Estratégico de Conflicto de Interés sin soporte de ejecución	Gestión de Talento Humano	Obligatorio

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 6 de 24

Tipo de Resultado	Consecutivo	Título	Proceso/Área Responsable	Plan de Mejoramiento
Oportunidad de Mejora	O-05-GTH-2023	Ausencia del Plan Estratégico de Conflicto de Interés vigencia 2023	Gestión de Talento Humano	Obligatorio

7. RESULTADOS DETALLADOS DEL SEGUIMIENTO

7.1 POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD

FORTALEZAS:

- El 31 de agosto 2023 se realizó la publicación del Código de Integridad de la SDMujer 2023 como resultado de las acciones adelantadas por el grupo de Gestoras y Gestores de Integridad, documento el cual se encuentra publicado en la página web institucional en el numeral 2.1.5 del link de transparencia y acceso a la información: https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2023-09/documentos/CODIGO_DE_INTEGRIDAD_SDMUJER_2023.pdf
- Las socializaciones de la actualización del Código de Integridad 2023 realizadas mediante correo electrónico de la Dirección de Talento Humano del 01 de septiembre 2023 y boletina del 07 de septiembre de 2023.

Imagen 1. Socialización Código de Integridad

Consulta la versión actualizada de nuestro Código de Integridad



Te invitamos a conocer la versión 2023 de nuestro Código de Integridad, la cual se actualizó el pasado 31 de agosto.

Recuerda que puedes contactarte con el Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad para poner en conocimiento los casos que atentan contra la integridad al interior de la entidad al correo talentohumano@sdmujer.gov.co.

♥️ ¡Conoce, comparte y practica nuestros valores! ♥️

<https://acortar.link/K2Xlxn>

Fuente: Boletina del 07 de septiembre de 2023

- Se identificó que el Código de Integridad 2023 incluye aspectos en virtud de las disposiciones establecidas en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (2023) y el Decreto Distrital 118 de 2018, como se relaciona a continuación:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 7 de 24

Tabla 1. Relación de aspectos incluidos en el Código de Integridad 2023

Aspectos	Código de Integridad 2023
<p>MIPG y Decreto 118 de 2018 - Adoptar y apropiar el Código de Integridad fortaleciendo los valores del servicio público, adicionando los principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluyendo hasta dos valores adicionales de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública.</p>	<p>En el numeral 7 se adoptan los cinco (5) valores distritales, establecidos mediante el Decreto Distrital 118 de 2018 (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia). Adicionalmente se establecieron 2 valores adicionales definidos mediante criterios de participación, reflexión y deliberación realizados en la vigencia 2021, obteniendo así los dos (2) valores con mayor votación como fueron: Sororidad e Igualdad.</p> <p>Por otra parte, en el numeral 8 se relacionan principios de acción “lo que hago / lo que no hago” por cada uno de los siete (7) valores identificando conductas positivas y negativas que puedan ser asociadas al quehacer institucional.</p>
<p>MIPG - Incorporar indicadores de impacto en el sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>Ejercer el control y seguimiento correspondientes a las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad, el código de integridad y de la gestión preventiva de conflictos de intereses de la entidad, según los roles definidos en los lineamientos expedidos.</p>	<p>En el numeral 10 y 11, se referencia que el Plan de Gestión de Integridad hace parte del componente 6. Iniciativas Adicionales – Código de Integridad del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía, el cual describe las actividades, meta o producto, fecha programada e indicadores que permiten establecer el cumplimiento de lo formulado en dicho plan; en lo que respecta al seguimiento en el código de integridad se establece de forma cuatrimestral.</p> <p>Para finalizar en lo que respecta a la evaluación, se indica que una vez culminada la vigencia se realizará la respectiva evaluación al Plan de Gestión de Integridad – PGI de la entidad, el cual servirá como insumo para la formulación del plan de la siguiente vigencia y orientará las acciones de mejora a las que haya lugar.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el Código de Integridad vigencia 2023

- Se evidenció que en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICCI) se han presentado los resultados del seguimiento efectuado a la Política de Integridad en el periodo evaluado, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Seguimiento a la Política de Integridad y Código de Integridad en instancias institucionales

Acta	Fecha de sesión	Tema abordado
Nº 12 del CIGD	27 de octubre de 2022	Numeral 3.2 presentación del porcentaje de avance de las actividades formuladas en el plan de mejora FURAG y las gestiones en desarrollo para su cumplimiento.
Nº 05 del CICCI	20 de diciembre de 2022	Numeral 13.1 en el que se realiza la presentación del seguimiento al plan de gestión de integridad resaltando algunas de las actividades ejecutadas.
Nº 15 del CIGD	22 de diciembre de 2022	Numeral 5.3 presentación del seguimiento al cumplimiento del Código de Integridad y el plan de gestión de integridad enmarcado en el Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía.
Nº 6 del CIGD	24 de mayo de 2023	Numeral 3.2 seguimiento al plan de mejora FURAG en el que se presentaron las actividades cumplidas y pendientes con las acciones a desarrollar.

Fuente: Elaboración propia

- Como parte de las acciones de fortalecimiento del código de integridad, se evidenció en el mes de abril 2023 la aplicación de la encuesta de percepción respecto de las acciones adelantadas sobre integridad en la vigencia 2022 dirigida a servidoras(es) y colaboradores de la SDMuJ, a través de la cual se identifican las

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 8 de 24

preferencias y necesidades de bienestar e incentivos relacionadas con el código de integridad para la vigencia 2023.

Como resultado de ello fue elaborado el informe encuesta acciones de integridad 2022 el cual contiene la ficha técnica y los resultados de la percepción de las servidoras (es) públicos y colaboradores de la entidad, frente a la pertinencia, utilidad y aplicabilidad de las acciones de integridad adelantadas en la Secretaría Distrital de la Mujer, para la vigencia 2022, adicionalmente contiene sugerencias y comentarios tendientes a fortalecer la apropiación e interiorización del Código de Integridad al interior de la Entidad.

- En el marco del Plan de Bienestar y Plan de Capacitación 2022, la Dirección de Talento Humano informó la realización de la actividad de apropiación del Código de Integridad denominada “Polinizadores de Valores” llevado a cabo el 13 de diciembre 2022 en el que se abordaron principios de integridad, los valores de la SDMujer, entre otros.
- Para el periodo evaluado se observó que el 07 y 09 de febrero de 2023, se realizó jornada de inducción en el que se presentaron temas como conceptos de integridad, los 7 valores definidos por la Entidad e información relacionada con normatividad de adopción del Código de Integridad y su ubicación y canales de denuncia.
- De acuerdo con lo informado por la Dirección de Talento Humano, en el periodo evaluado no se identificaron situaciones que atentaran contra lo establecido en el Código de Integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer. Al respecto, se habilitó un canal de recepción (correo electrónico talentohumano@sdmujer.gov.co) en el que se puede poner en conocimiento denuncias relacionadas con acciones que atenten contra la Integridad establecido en el numeral 11 “Mecanismos de Seguimiento y Evaluación” de la versión actualizada del Código de Integridad.
- De conformidad con los soportes aportados e información suministrada por la Dirección de Contratación mediante radicado N°3-2023-004145 se observó que dentro de las obligaciones generales de las minutas de los contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, se ha dispuesto como Obligación General *“Dar estricto cumplimiento al Código de Integridad expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, así como a todas las normas que en materia de ética y valores expida la Secretaría Distrital de la Mujer en la ejecución del contrato”*.
- La Dirección de Talento Humano informó que en el marco del plan de mejoramiento FURAG sobre la política de integridad para el periodo evaluado, ejecuto actividades como:
 - Expedición de lineamientos internos a través de circulares, para la actualización de la declaración de bienes y rentas, conflictos de interés en los aplicativos de SIDEAP y Función Pública de las funcionarias, funcionarios y contratistas vinculadas a la Entidad
 - Alertas y recordatorios a las funcionarias y funcionarios, para realizar la actualización y publicación de la declaración de bienes y rentas, conflictos de interés en los aplicativos de SIDEAP y Función Pública.
 - Seguimiento de la actualización y publicación de las declaraciones de bienes y rentas, conflictos de interés en los aplicativos de SIDEAP y Función Pública de las funcionarias y funcionarios.
 - Presentación del seguimiento respecto a integridad y conflictos de interés ante las instancias de comités institucionales.

Es de mencionar que el detalle los aspectos mencionados anteriormente se referencian en el contenido del presente informe.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 9 de 24

HALLAZGOS:

Hallazgo N°01 – Ausencia de aprobación y adopción de la Actualización del Código de Integridad 2023

Condición:

Como resultado de la ejecución del presente seguimiento, no se encontró evidencia de la aprobación a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la adopción a través de Resolución Interna de la Secretaría de la Mujer de la actualización y los cambios realizados en la vigencia 2023 al Código de Integridad adoptado por la entidad en su última versión del 2021 mediante Resolución Interna 0662 del 03 del 03 de diciembre de 2021.

Criterio(s):

1. Artículo 88 de la Ley 1437 de 2011 “*Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.*”
2. Resolución Interna 0662 del 03 del 03 de diciembre de 2021 “*Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones*”, la cual se encuentra vigente a la fecha del presente informe, debido a que no se encontró resolución posterior que la haya derogado o modificado.
3. Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital.
4. Numeral 1 del artículo 4 de la Resolución N°423 de 2020 “*Por medio de la cual se actualizan las funciones, se modifican los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño establecido en el Decreto 1499 de 2017, se deroga la Resolución 0159 de 2019 y se dictan otras disposiciones*”.

Posible(s) causa(s) identificada(s) por la Oficina de Control Interno:

5. Debilidades en el debido proceso de aprobación y adopción de las actualizaciones y cambios al Código de Integridad.

Descripción del(los) riesgo(s):

6. Actualización o cambios a lineamientos no aprobados por instancias correspondientes y no adoptados oficialmente.

Posible Efecto:

7. Apertura de investigaciones y/o sanciones de tipo disciplinario.
8. Publicación y socialización de lineamientos no aprobados por instancias correspondientes y adoptados oficialmente.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

No se recibió réplica al presente hallazgo por parte del proceso responsable, por lo tanto, **se mantiene** en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N°3-2023-004399 del 04 de octubre de 2023).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 10 de 24

Recomendación(es) Específica(s):

1. Gestionar las aprobaciones y adopción de la actualización y los cambios realizados en la vigencia 2023 al Código de Integridad a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y Resolución Interna de la Secretaría de la Mujer.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

Oportunidad de Mejora N°01 – Actividad del Plan de Capacitación 2023 sin soporte de ejecución

En revisión de los soportes suministrados por la Dirección de Talento Humano mediante radicado N°3-2023-004210 (punto 21), se observó que en el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2023 se incluyó dentro del plan de acción (numeral 11) en el eje temático “Probidad y Ética de los Público” la capacitación en valores institucionales – código de integridad programados para desarrollar en el primer y segundo semestre, no obstante, no se encontró evidencia de la ejecución de dicha capacitación por lo menos para el primer semestre 2023.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

No se recibió réplica a la presente oportunidad de mejora por parte del proceso responsable, por lo tanto, **se mantiene** en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N°3-2023-004399 del 04 de octubre de 2023).

Recomendación(es) Específica(s):

1. Priorizar las gestiones que correspondan a efectos de realizar la capacitación en temas de integridad de acuerdo con lo programado que corresponderían a dos (2) capacitaciones en la vigencia 2023.

7.2 PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

FORTALEZAS:

- El cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto Distrital 118 de 2018, la Entidad cuenta con un Plan de Integridad incluido en el componente 6. Iniciativas Adicionales – Código de Integridad del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía (PAAC) formulados para la vigencia 2022 y 2023 que se desglosa con el desarrollo de actividades enmarcadas en los subcomponentes de: Diagnóstico, Alistamiento, Armonización, Implementación, Evaluación y Seguimiento y Gestión anual para la prevención de conflictos de interés.
- Se observó el seguimiento que efectúa la Dirección de Talento Humano, como primera línea de defensa y Líder de la Política de Integridad, al desarrollo al cumplimiento del plan de integridad establecido en la vigencia 2022 y 2023, que fue presentado en las siguientes instancias:
 - Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 22 de diciembre 2022.
 - Reunión del Grupo de Gestoras y Gestores de Integridad del 23 de diciembre 2022.
 - En el marco del seguimiento realizado al Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía correspondiente al tercer cuatrimestre 2022 y primer y segundo cuatrimestre 2023.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 11 de 24

- Se evidenció que el plan de gestión de integridad formulado para la vigencia 2022 presentó un cumplimiento del 100% de las ocho (8) actividades formuladas en el Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía 2022.
- Se identificó que el Plan de Integridad 2023 incluye actividades en virtud de los lineamientos establecidos Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital (febrero de 2018), como se relaciona a continuación:

Tabla 3. Relación de actividades incluidas en el Plan de Integridad

Etapas de la Guía para la Implementación del Código de Integridad	Actividades establecidas en el PAAC – Componente 6
Diagnóstico	
<p>Analizar qué cambios se dieron en las percepciones de los servidores y en qué medida se puede hablar de un cambio cultural en la entidad</p> <p>Aplicación o desarrollo del instrumento, herramienta o actividad. Análisis de datos y documentación del diagnóstico</p>	<p>1.1 Realizar encuesta a las servidoras y servidores de la Entidad para conocer sus propuestas de actividades sobre el código de integridad para la vigencia 2023.</p> <p>1.2 Realizar la evaluación relacionada con las acciones de integridad desarrolladas en la vigencia 2022.</p>
Alistamiento	
<p>Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave. Es importante reconocer quiénes y cuántos Gestores de Integridad tiene la entidad. Si se requiere, se debe realizar convocatoria y actualización del equipo de Gestores de Integridad de acuerdo a lo estipulado en artículo 4 del Decreto Distrital 118 de 2018.</p> <p>Preparación del equipo de Gestores de Integridad, mediante sesiones de trabajo para revisar el código de integridad, los valores adoptados por la entidad, la normatividad aplicable, el material existente como guías y herramientas pedagógicas e identificar demás planes y programas que desarrolla la identidad y que se articulan con el plan de gestión de la integridad.</p>	<p>2.1 Socializar con el equipo de gestoras y gestores de integridad los resultados de la encuesta sobre las propuestas para actividades 2023 y los resultados de la evaluación sobre las acciones de integridad ejecutadas en el 2022.</p> <p>2.2 Convocatoria y actualización del Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad de la Entidad por cumplimiento de a la vigencia (2 años) del equipo actual.</p> <p>5.1 Realizar reuniones con el Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad de la Entidad por lo menos una vez cada cuatro meses.</p>
Armonización	
<p>Definición de máximo dos valores adicionales</p> <p>Definición de principios de acción</p> <p>Realizar una actividad general, que permita la reflexión y apropiación del código de integridad de la entidad.</p>	<p>3.1 Realizar la difusión y socialización del Código de Integridad a través de los canales internos de comunicación.</p> <p>3.2 Actualización del Código de Integridad de la Entidad.</p> <p>Al respecto es de mencionar que la adopción de los valores adicionales, la definición de los principios de acción y adopción del código de integridad surtió en la vigencia 2021 con el desarrollo de actividades de participación, reflexión y deliberación y emisión de la Resolución Interna N°662 de 2021 el cual adopta el Código de Integridad en la Secretaría Distrital de la Mujer.</p>
Implementación	
<p>Acciones que permitan la implementación y apropiación de la política y código de integridad por parte de los servidores públicos y contratistas</p>	<p>4.1 Integrar en la Inducción y reinducción de personal la socialización y divulgación del Código de Integridad.</p> <p>4.2 Realizar una actividad general, que permita la reflexión y apropiación del código de integridad de la entidad.</p>
Seguimiento y Evaluación	
<p>Observar y analizar el nivel de apropiación de integridad en la entidad</p>	<p>5.3 Realizar la evaluación relacionada con las acciones de integridad desarrolladas en la vigencia 2023 y comparar los resultados de la evaluación realizada para las acciones 2022, con el fin de determinar aspectos relevantes en los avances de implementación y apropiación.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el plan de acción del PAAC 2023 versión 4

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 12 de 24

7.3 GESTORES 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 veces¹.

Así las cosas, este ítem se abarca en virtud de las disposiciones establecidas a nivel interno y externo relacionadas con la conformación y acciones realizadas por los gestores de integridad.

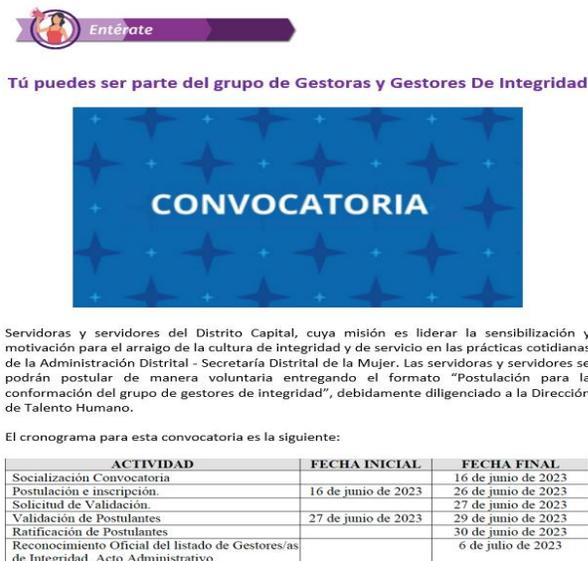
FORTALEZAS:

- Las gestiones realizadas para la conformación del grupo de gestores de integridad para el periodo 2023 a 2025 fue desarrollado a través de las siguientes actividades:

a. Socialización convocatoria

La socialización de la convocatoria se llevó a cabo a través de Boletina del 20 de junio y correo electrónico de la Dirección de Talento Humano del 16 y 30 de junio de 2023 dirigido a todos los servidores, servidores y colaboradores de la Entidad.

Imagen 2. Socialización convocatoria



Tú puedes ser parte del grupo de Gestoras y Gestores De Integridad

ACTIVIDAD	FECHA INICIAL	FECHA FINAL
Socialización Convocatoria		16 de junio de 2023
Postulación e inscripción.	16 de junio de 2023	26 de junio de 2023
Solicitud de Validación.		27 de junio de 2023
Validación de Postulantes	27 de junio de 2023	29 de junio de 2023
Ratificación de Postulantes		30 de junio de 2023
Reconocimiento Oficial del listado de Gestores/as de Integridad. Acto Administrativo.		6 de julio de 2023

El cronograma para esta convocatoria es la siguiente:

Si te interesa te invitamos a descargar el adjunto Circular 0015 del 15 de junio 2023

Fuente: Boletina del 20 de junio de 2023

¹ Artículo 6° del Decreto Distrital 489 del 9 de noviembre de 2009 "Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones", modificado por el Artículo 4 del Decreto Distrital 118 del 27 de febrero de 2018.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 13 de 24

b. Postulación e inscripción

De los documentos aportados por el proceso mediante radicado N°3-2023-004210 se observó la postulación de 6 servidoras con el diligenciamiento del formato establecido para dicha actividad como se muestra en la siguiente imagen.

Imagen 3. Postulación de servidoras



ANEXO No. 1
Formato de Postulación

"Postulación para la conformación del grupo de gestoras y gestores de integridad"

Yo, _____, identificada (o) con cédula de ciudadanía No. _____ expedida en Bogotá, de la (dependencia) OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN, manifiesto bajo la gravedad de juramento que cumplo con el perfil requerido para ser gestora o gestor de Integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer, el cual contempla lo siguiente:

- a. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
- b. Actitud de servicio.
- c. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.
- d. Capacidad de liderazgo.
- e. Buenas relaciones interpersonales.
- f. Competencia para comunicarse con los demás.
- g. Aptitud para trabajar en equipo.
- h. Capacidad organizativa y ejecutiva.
- i. Interés en el tema de Integridad.
- j. Interés por capacitarse en el tema.
- k. Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

Teniendo en cuenta lo expuesto, por medio del presente me postulo de manera voluntaria como Gestora o Gestor de Integridad a la convocatoria para la conformación de dicho grupo, al interior de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Así mismo, conozco y comprendo que la validación de mi postulación será realizada por mis compañeras, compañeros de dependencia y por la jefa o el jefe de la misma y que ésta quedará en firme, con la aprobación mínima de la mitad más uno del total de consultados.

Nombres y apellidos _____

C.C. _____

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
Dependencia _____

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76
Torre 1 (Aire) Piso 9
PBX: 3169001
www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalciudadania@sdmujer.gov.co


ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

Fuente: soportes allegados por el proceso (radicado N° 3-2023-004210)

c. Solicitud y validación de postulantes

Para la solicitud de validación de las postulantes se evidenció que la Dirección de Talento remitió correos electrónicos dirigidos a las dependencias (Oficina Asesora de Planeación, Dirección de Territorialización de Derechos y Participación) a las cuales hacen parte las servidoras postuladas, con las instrucciones para su validación y tiempos establecidos de respuesta, de los cuales se observó correos electrónicos de las aprobaciones remitidas por las dependencias.

d. Ratificación de postulantes

Se observó el documento que ratifica la postulación de las seis (6) candidatas el cual fue remitido el 11 de julio de 2023 mediante correo electrónico de la Dirección de Talento Humano al listado completo de correos de la SDMujer.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022
		Página 14 de 24

Imagen 4. Ratificación gestores de integridad



RATIFICACIÓN GESTORAS Y GESTORES DE INTEGRIDAD SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER - 2023

Una vez cumplido el término de validación por parte de las compañeras, los compañeros y la jefa o el jefe de la dependencia de cada una y cada uno de los candidatos a conformar el grupo de gestoras y gestores de integridad de la SDMUJER y teniendo como resultado la validación a favor de cada postulada, la Dirección de Talento Humano, se permite informar el estado de cada candidata y candidato:

NOMBRE CANDIDATO	DEPENDENCIA	ESTADO
HILDA SOFÍA DELGADO QUITIAN	Oficina Asesora de Planeación	RATIFICADA
NIDIA LUCERO CLAVIJO ROZO	Dirección de Talento Humano	RATIFICADA
NELLY GARCÍA BÁEZ	Oficina Asesora de Planeación	RATIFICADA
CLAUDIA MARCELA GARCÍA SANTOS	Dirección de Talento Humano	RATIFICADA
LISSETH VANESSA IBAÑEZ POVEDA	Dirección de Territorialización de derechos y participación	RATIFICADA
ANDREA MILENA PARADA ORTIZ	Dirección de Talento Humano	RATIFICADA

Lo anterior, dando cumplimiento al acápite II. CRONOGRAMA DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONFORMACIÓN DEL GRUPO DE GESTORES DE INTEGRIDAD, numeral 3. Ratificación de las y los Postulantes y al cronograma establecido en la Circular 0015 del 15 de junio de 2023.

La presente, se expide a los diez (10) días del mes de Julio de 2023 en la ciudad de Bogotá D.C.



CLAUDIA MARCELA GARCÍA SANTOS
Directora Talento Humano

Elaboró: Andrea Milena Parada Ortiz - Profesional Universitario - Dirección de Talento Humano - 10.07.2023 [imp]

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76
Torre 3 (Aire) Piso 9
PBX: 3169001
www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalciudadania@sdmujer.gov.co



GA-FO-01

Fuente: soportes allegados por el proceso (radicado N° 3-2023-004210)

e. Acto Administrativo

Una vez surtidas todas las actividades de la convocatoria (postulación, validación y ratificación), mediante Resolución Interna N°286 del 14 de julio 2023 se dio la conformación al grupo de gestoras y gestores de integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer para el periodo 2023 – 2025.

- La participación del grupo de gestores de integridad en la actividad polinizadores de valores realizado el 13 de diciembre de 2023 en el que se abordaron temas relacionados con la misión de los gestores de integridad y facultades que deben tener.
- Para el periodo del presente seguimiento se observó que el grupo de gestoras y gestores de integridad en virtud de lo establecido en el artículo 9 del Decreto 118 de 2018 y el artículo 2 de la Resolución 403 de 2021 y 286 de 2023 ha ejecutado las siguientes responsabilidades así:
 - a. El plan de gestión de integridad se encuentra contenido en el componente 6. Iniciativas Adicionales – Código de Integridad del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía, del cual se observó su diseño, ejecución y seguimiento de la vigencia 2022 y 2023 en las reuniones del equipo de gestores

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 15 de 24

de integridad del 23 de diciembre de 2022 y el 28 de abril 2023. Al respecto es de mencionar que el plan de gestión se encuentra publicado en la página web institucional en el botón de transparencia y acceso a la información disponible en el siguiente link: <https://www.sdmujer.gov.co/ley-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planeacion/metas-objetivos-e-indicadores-de-gestion-y-o-desempeno/plan-de-accion>

- b. Se observó el fortalecimiento de la cultura de integridad en la entidad a través de trece (13) piezas gráficas (Boletina) en los meses de octubre a diciembre del 2022 y de catorce (14) piezas gráficas (Boletina) en los meses de enero a agosto del 2023 sobre los valores del Código de Integridad. Adicionalmente se realizó la actividad “polinizadoras de valores” con relación a la probidad y ética de lo público y relaciones interpersonales.

Imagen 5. Boletinas del 10 de noviembre de 2022



Además de la integridad, la honestidad y la justicia, entre otros, la sororidad hace parte de los valores con los que trabajamos cada día para cambiar vidas.

Te invitamos a conocer nuestro **Código de Integridad**, cuya versión vigente se adoptó mediante Resolución No. 0662 de diciembre de 2021 y se encuentra publicada en la página institucional www.sdmujer.gov.co

Recuerda que puedes contactarte con el **Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad** para poner en conocimiento los casos que atentan contra la integridad al interior de la entidad al correo talentohumano@sdmujer.gov.co.

♥♥ ¡Conoce, comparte y practica nuestros valores! ♥♥

El **compromiso es uno de los valores que guía nuestra misión de cambiar vidas**. Te invitamos a conocer nuestro **Código de Integridad**, cuya versión vigente se adoptó mediante Resolución No. 0662 de diciembre de 2021 y se encuentra publicada en la página institucional www.sdmujer.gov.co

Recuerda que puedes contactarte con el **Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad** para poner en conocimiento los casos que atentan contra la integridad al interior de la entidad al correo talentohumano@sdmujer.gov.co.

♥♥ ¡Conoce, comparte y practica nuestros valores! ♥♥

Fuente: información aportada por el proceso mediante radicado N°3-2023-004210

- c. Se promovió la participación de las servidoras, servidores públicos y colaboradores en las actividades de formación programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C a través de los correos electrónicos del 16 de agosto del 2023 invitación conversatorio “Día Nacional de Lucha Contra la Corrupción – Avances, retos y desafíos” e invitación al curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción y correo electrónico del 14 de diciembre del 2022 y 24 de agosto 2023 Preinscripción del diplomado “Transparencia, Prevención y Lucha Contra la Corrupción”.
- d. Presentación de la reunión ordinaria del grupo de gestores de integridad realizada el 28 de abril 2023, en el cual se evidenció la socialización de los resultados de la encuesta frente a las acciones de integridad establecidas en la vigencia 2022 y la identificación de estrategias propuestas para la interiorización y apropiación del Código de integridad para la vigencia 2023.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 16 de 24

HALLAZGOS:

Hallazgo N°02 – Incumplimiento en la validación y ratificación de postulantes a la convocatoria del grupo de gestores de integridad

Condición:

En revisión de la documentación aportada por la Dirección de Talento Humano a través del memorando N°3-2023-004210 (punto 12) relacionada con la validación de postulantes, se observó que los soportes allegados no evidencian el cumplimiento de las aprobaciones (ver tabla 4) para tres (3) postulantes, ni de qué forma la Dirección de Talento Humano realizó el cotejo de dichas validaciones acorde a lo establecido en la Circular N°015 de 2023 que al respecto indica “La Dirección de Talento Humano gestionará a través de correo electrónico la validación del perfil de las y los postulados, con las y los compañeros de dependencia y con la jefa o jefe inmediato; validación que debe contar con la aprobación de la mitad más uno del total de las compañeras, compañeros y jefa o jefe para ser aprobada.

Así mismo, dicha validación deberá ser allegada a la Dirección de Talento Humano dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al de la solicitud, en caso de no dar respuesta a dicha validación o hacerlo por fuera de los tiempos estipulados, se entenderá como aprobada.” (subrayada fuera de texto)

Tabla 4. Relación de las validaciones de postulantes

Postulante	Dependencia	Cumple con la Circular 015 de 2023	Observaciones
Lisbeth Ibáñez Poveda	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	✘	De las evidencias aportadas se observaron tres (3) correos electrónicos del 06 y 07 de julio 2023 que corresponden a dos (2) profesionales universitarios y una (1) contratista. Es de mencionar que en revisión del directorio de servidores y contratistas publicados en la página web con corte a agosto 2023, se evidenció que la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación cuenta con un equipo conformado por 210 personas.
Nelly García Báez	Oficina Asesora de Planeación	✘	De las evidencias aportadas se observaron diez (10) correos electrónicos que corresponden a nueve (9) contratistas y un (1) técnico administrativo. Por otra parte, solo se pudo evidenciar la fecha de remisión de aprobación en dos (2) correos de los diez (10) remitidos por la dependencia.
Hilda Sofia Delgado Quitian		✘	Para finalizar es de mencionar que en revisión del directorio de servidores y contratistas publicados en la página web con corte a agosto 2023, se evidenció que la Oficina Asesora de Planeación cuenta con un equipo conformado por 33 personas.

Fuente: elaboración propia con base en la información suministrada por la Dirección de Talento Humano (radicado N°3-2023-004210)

Criterio(s):

- Ítem 2 literal 2 de la Circular 015 de 2023 *“Convocatoria conformación del grupo de gestoras y gestores de integridad.”*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 17 de 24

Possible(s) causa(s) identificada(s) por la Oficina de Control Interno:

- Debilidades en la verificación de las aprobaciones de las postulantes.
- Falta de rigurosidad en el cumplimiento de la normatividad interna y externa en el marco del Grupo de Gestoras y Gestores de Integridad de la SDMujer.

Descripción del(los) riesgo(s):

- Nombramientos sin el cumplimiento de la normatividad interna de la convocatoria de conformación del Grupo de Gestoras y Gestores de Integridad de la SDMujer.

Posible Efecto:

- Apertura de investigaciones y/o sanciones de tipo disciplinario por incumplimiento de los lineamientos internos.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

No se recibió réplica al presente hallazgo por parte del proceso responsable, por lo tanto, **se mantiene** en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N°3-2023-004399 del 04 de octubre de 2023).

Recomendación (es) específica (s):

1. Establecer controles que permitan realizar la verificación y validación de postulantes de acuerdo a los lineamientos establecidos, en los que se documente a través herramientas que faciliten su verificación y permitan evidenciar su cumplimiento.

Hallazgo N°03 – Incumplimiento en la ejecución de responsabilidades por parte del grupo gestores de integridad de la SDMujer

Condición:

De acuerdo con la información y evidencias aportadas por la Dirección de Talento Humano mediante radicado N°3-2023-004210 del 21 de septiembre del 2023 no se evidenció como el Grupo de Gestoras y Gestores de Integridad de la entidad en el periodo evaluado, desarrolló las responsabilidades referidas a continuación:

- *Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas*
- *Compartir con las servidoras, servidores y colaboradores de la entidad conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de la Integridad.*

Criterio(s):

- Literal b del artículo 2 de la Resolución 0403 del 16 de julio del 2021 y Resolución 0286 del 14 de julio del 2023 “Por medio de la cual se conforma el grupo de gestoras y gestores de integridad de la Secretaría

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 18 de 24

Distrital de la Mujer”.

- Artículo 8 del Decreto Distrital 118 de 2018 “*Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"*

Possible(s) causa(s) identificada(s) por la Oficina de Control Interno:

- Falta de conocimiento de la normatividad que aplica al Grupo de Gestoras y Gestores de Integridad de la SDMujer.
- Debilidades en la documentación de evidencias que dan cuenta del desarrollo de las responsabilidades de los gestores de integridad.
- Falta de rigurosidad en el cumplimiento de la normatividad interna y externa que le asiste al Grupo de Gestoras y Gestores de Integridad de la SDMujer.

Descripción del(los) riesgo(s):

- Incumplimiento de la normatividad interna y externa aplicable al Grupo de Gestoras y Gestores de Integridad de la SDMujer

Posible Efecto:

- Apertura de investigaciones y/o sanciones de tipo disciplinario por incumplimiento de lineamientos internos de la SDMujer así como de la normativa nacional y distrital establecida en cuanto a las responsabilidades del Grupo de Gestoras y Gestores de Integridad.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

No se recibió réplica al presente hallazgo por parte del proceso responsable, por lo tanto, **se mantiene** en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N°3-2023-004399 del 04 de octubre de 2023).

Recomendación (es) específica (s):

1. Realizar socializaciones permanentes al Grupo de Gestoras y Gestores de Integridad para el reconocimiento de los derechos, deberes y responsabilidades que por ley le asisten.
2. Establecer acciones conducentes al desarrollo en su totalidad de las responsabilidades establecidas en la Resolución Interna N°286 de 2023 y documentar claramente su ejecución.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

Oportunidad de mejora N°02 – Desactualización de la Resolución 662 de 2021 en lo relacionado con Gestores de Integridad

Como resultado de la revisión del contenido de la Resolución N°662 del 03 de diciembre de 2021 “*Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras*

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 19 de 24

disposiciones” (que se encuentra vigente a la fecha del presente informe) se evidenció que en los considerandos y en el artículo cuarto se relaciona la Resolución N°0403 del 16 de julio de 2021 por medio de la cual se conformó el grupo de gestoras y gestores de integridad de la SDMujer para el periodo 2021-2023, la cual fue derogada por la Resolución Interna N°286 del 14 de julio 2023 por medio de la cual se dio la conformación al grupo de gestoras y gestores de integridad de la entidad para el periodo 2023 – 2025.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

No se recibió réplica a la presente oportunidad de mejora por parte del proceso responsable, por lo tanto, **se mantiene** en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N° 3-2023-004399 del 04 de octubre de 2023).

Recomendación(es) Específica(s):

1. Realizar la actualización del acto administrativo Resolución N°662 del 03 de diciembre de 2021 considerando la Resolución Interna N°286 del 14 de julio 2023 de la conformación al grupo de gestoras y gestores de integridad de la SDMujer para el periodo 2023 – 2025.

Oportunidad de mejora N°03 – Debilidades en las reuniones del Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad

En revisión de la información aportada mediante radicado N°3-2023-004210 (punto 7) en cuanto a las reuniones del equipo de gestores de integridad, se identificaron las siguientes situaciones:4

- a) No hay uniformidad en los soportes que dan cuenta del desarrollo de las reuniones del equipo de gestores de integridad, ya que de las tres (3) reuniones realizadas (23 de diciembre 2022, 28 de abril y 31 de agosto 2023) en el periodo evaluado, tan solo una (1) se aportó acta de reunión (28 de abril 2023) junto con la presentación y el reporte de asistencia, mientras que para las demás sesiones solo fue allegado presentación y reporte de asistencia. Es de mencionar que los links relacionados en los reportes de asistencia de la sesión del mes de abril no pudieron ser consultados, ya que no fueron dados los permisos requeridos a la Oficina de Control Interno.
- b) Se observó que el formato GD-FO-32 “Acta de reuniones internas y externas” utilizado para documentar la sesión del 28 de abril 2023 no es el que corresponde para este tipo de reuniones, ya que dicho formato se debe emplear para reuniones de Comités formalizados en normatividad de tipo interno o externo, lo cual estaría incumpliendo lo establecido en el numeral 7.2 del Manual de Gestión Documental que al respecto establece:

“El formato “Acta de Reuniones Internas y Externas” GD-FO-32 se empleará para reuniones de Comités formalmente establecidos en la normatividad interna o externa de la Secretaría Distrital de Mujer.

El formato “Evidencia de Reuniones Internas y Externas” GD-FO-38 se empleará para reuniones de equipos de trabajo, de acuerdo con la demanda de reuniones con terceros y otras entidades.”

- c) En los soportes de las reuniones efectuadas no se identifica claramente las actividades o acciones desarrolladas por el grupo de gestores en el marco de las responsabilidades que por ley le asisten.

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 20 de 24

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

No se recibió réplica a la presente oportunidad de mejora por parte del proceso responsable, por lo tanto, **se mantiene** en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N°3-2023-004399 del 04 de octubre de 2023).

Recomendación(es) Específica(s):

1. Formalizar en los documentos de la Dirección de Talento Humano las reuniones del equipo de Gestoras y Gestores de Integridad en los que se establezcan lineamientos respecto a los temas que se abordan en dichas sesiones y los soportes que reflejen su desarrollo, en el que se tenga en cuenta que de aportar links de la reunión se cuente con el acceso de cualquier persona que requiera su consulta.
2. Documentar las reuniones del equipo de Gestoras y Gestores de Integridad en los formatos que aplican de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Manual de Gestión Documental GD-MA-1 vigente, el que se detalle las actividades realizadas netamente por el Grupo de Gestoras y Gestores de Integridad.

7.4 POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

FORTALEZAS:

- Para el periodo evaluado se evidenció que en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) en acta N°15 del 22 de diciembre de 2022 se realizó seguimiento a la política de conflicto de interés en el que se presentó el cumplimiento de las acciones formuladas en el plan con corte al 16 de diciembre 2022.
- De acuerdo a lo informado por la Dirección de Talento Humano mediante radicado N°3-2023-04210 como parte del requisito previo a la vinculación de personal de Planta se solicita la hoja de vida del SIDEAP documento el cual en el ítem 5 se manifiesta bajo la gravedad de juramento, si la persona se encuentra inmersa en inhabilidad o incompatibilidad alguna para ejercer cargos públicos, adicionalmente se solicita el formato de declaración de conflicto de interés del SIDEAP para vinculación o retiro en el que se observa el tipo de declaración (posesión del cargo, actualización o retiro).

Por otra parte, se evidenció que la Dirección de Talento Humano cuenta con los siguientes documentos en los cuales se hace verificación y solicitud del conflicto de interés:

- a. Procedimiento GTH-PR-2 Selección de Personal, en el cual en la actividad 21 “Revisión documentos para posesión” se debe diligenciar la declaración de bienes y conflictos de interés en SIGEP y/o SIDEAP documentos que son validados a través del formato GTH-FO-1 Relación de documentos historia laboral de servidoras y servidores en el ítem 15 y 16.
 - b. Procedimiento GTH-PR-25 Desvinculación de Personal, en el que dentro de la actividad 17 para realizar la entrega del cargo y documentos de desvinculación se encuentra la actualización de la declaración de bienes y conflictos de interés en SIGEP y/o SIDEAP por retiro.
- En cuanto a los lineamientos relacionados con el manejo de conflictos de interés en los procesos de Contractuales la Dirección de Contratación mediante radicado N°3-2023-004145 informó que “La Dirección de Contratación ha dispuesto en el KAWAK el formato “LISTA DE CHEQUEO – EXPEDIENTE ÚNICO DE CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES/ DE APOYO A LA GESTIÓN, Código: GC-FO-24” En dicho documento se dispone en el numeral 27, que se debe allegar por

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 21 de 24

parte del contratista “Pantallazo SIGEP (Registro función pública de Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés (Consulta Ciudadana)”. Lo anterior aplica para contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, es así como los futuros contratistas deben diligenciar la declaración de bienes y rentas y conflictos de interés del SIGEP y allegar copia del pantallazo del registro como requisito para la contratación.”

Al respecto se evidenció que dicho formato se encuentra actualizado en su versión 8 con fecha de implementación del 29 de junio de 2023.

- Se evidenció que en el Plan de Gestión de Integridad enmarcado dentro del componente 6. Iniciativas Adicionales – Código de Integridad del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía se incluyó el subcomponente “Gestión anual para la prevención de conflictos de interés” con la descripción de una (1) actividad tendiente a fortalecer el diligenciamiento y presentación del conflicto de interés en los sistemas de información establecidos para tal fin.
- Para el periodo evaluado se evidenció el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico de Conflicto de Interés cuyo plazo estaba programado para ejecutar durante la vigencia 2022, relacionadas en la siguiente tabla:

Tabla 5. Ejecución de actividades del Plan de Conflicto de Interés

Actividad	Descripción	Plazos	Ejecución
Divulgación información conflictos de interés	Piezas publicitarias a través de correos electrónicos y Boletina, para divulgar la información relacionada con conflictos de interés.	Diciembre de 2021 – Durante la vigencia 2022	Se observó la pieza comunicativa denominada “se acerca la fecha límite para la declaración de renta y conflicto de interés”, la cual fue remitida mediante correo electrónico de la Dirección de Talento Humano el 28 de agosto de 2023.
Gestores de Integridad	Realizar enlace con los gestores de integridad de la entidad, para promover acciones que fortalezcan el tema de integridad, anticorrupción y conflictos de interés	Durante la vigencia 2022	Se observó la socialización de piezas comunicativas en los meses de octubre y noviembre de 2022 y agosto de 2023. Adicionalmente se han abordado dichas temáticas en las jornadas de inducción y la divulgación de piezas comunicativas sobre los valores del Código de Integridad, así como la actividad polinizadoras de valores en los que se abordan temas de integridad.
Conflictos de interés en Inducciones	Participar de la inducción a nuevos colaboradores de la entidad, con un espacio, donde se presente información sobre qué es conflictos de interés, como se puede identificar un posible caso, que procedimiento realizar, cuál es la política de conflictos de interés en la entidad, etc.	Cada vez que ingresen nuevos colaboradores	El 07 y 09 de febrero de 2023 se realizó jornada de inducción en el que se abordaron temas como la normatividad relacionada con conflicto de interés (Ley 2013 de 2019).
Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, brindado por la función pública	Propender que las servidoras, servidores y contratistas de la entidad desarrollen el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.	Durante la vigencia 2022	Remisión de correo electrónico del 01 de septiembre y 14 de diciembre de 2022 y 16 de agosto de 2023 en el que se invita a la realización del Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.



Actividad	Descripción	Plazos	Ejecución
Publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés en el aplicativo establecido por Función Pública.	Promover que los servidores y servidoras públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés en el aplicativo establecido por Función Pública y SIDEAP.	Noviembre de 2021 y durante la vigencia 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remisión de correo electrónico del 25 de octubre y 16 de noviembre de 2022 como recordatorio de la actualización de la declaración de bienes y rentas y conflicto de interés en el SIGEP en el marco de lo establecido en la ley 2013 de 2019. ✓ Circular 014 del 08 de junio de 2023 con Lineamientos para el cumplimiento del deber de Actualización de la declaración de bienes y rentas, Publicación y divulgación proactiva de la declaración de Bienes y rentas, actualización del registro de conflictos de Interés y la declaración del impuesto de renta y Complementarios – ley 2013 de 2019, decretos distritales 189 De 2020 y 159 de 2021 y Acuerdo Distrital 782 de 2020, socializada mediante correo electrónico el 20 de junio, 14 y 27 de julio 2023. ✓ Reporte con corte del 29 de agosto de 2023 del SIDEAP de las servidoras y servidores el cual refleja la fecha de la última actualización de la declaración de bienes y rentas, así como de la declaración de conflicto de interés ✓ Socialización de la pieza comunicativa del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital remitida mediante correo electrónico de la Dirección de Talento el 01 de junio de 2023.

Fuente: elaboración propia con base en los documentos aportados por la Dirección de Talento Humano (radicado N° 3-2023-004210)

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

Oportunidad de Mejora N°04 – Actividad del Plan Estratégico de Conflicto de Interés sin soporte de ejecución

En revisión de los soportes suministrados por la Dirección de Talento Humano mediante radicado N°3-2023-004210, no se encontró evidencia de la ejecución de una (1) de las seis (6) actividades establecidas en el Plan Estratégico Conflicto de Interés de la vigencia 2022 con plazo de ejecución durante la vigencia 2022 (ver tabla 6).

Tabla 6. Actividad sin soporte de ejecución

Actividad	Descripción	Plazos	Responsables
Socialización temas de conflictos de interés.	Realizar socialización a todos los colaboradores de la entidad sobre qué es conflictos de interés, como se puede identificar un posible caso, que procedimiento realizar, cuál es la política de conflictos de interés en la entidad, etc.	Durante la vigencia 2022	Dirección de Talento Humano. (Gestoras y Gestores de Integridad)

Fuente: Plan Estratégico de conflicto de interés vigencia 2022

Al respecto es de mencionar que dicha situación ya había sido identificada como oportunidad de mejora en el seguimiento realizado en la vigencia 2022, sin que se haya formulado plan de mejoramiento o subsanado las novedades presentadas.

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 23 de 24

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

No se recibió réplica a la presente oportunidad de mejora por parte del proceso responsable, por lo tanto, **se mantiene** en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N°3-2023-004399 del 04 de octubre de 2023).

Recomendación(es) Específica(s):

1. Realizar las gestiones que correspondan para ejecutar la actividad del Plan Estratégico Conflicto de Interés teniendo en cuenta que el plazo determinado está para desarrollar durante la vigencia por cuanto es una actividad de permanente ejecución.

Oportunidad de Mejora N°05 – Ausencia del Plan Estratégico de Conflicto de Interés vigencia 2023

Como resultado de la verificación realizada a la página web institucional y el Sistema Integrado de Gestión LUCHA, a la fecha del presente informe no se encontró evidencia de la existencia del Plan Estratégico de Conflicto de Interés para la vigencia 2023 que permita identificar las estrategias definidas para el desarrollo de acciones de socialización, capacitación, seguimiento y monitoreo que oriente su manejo para atender los casos de conflictos de interés que en caso se puedan presentar en la entidad.

Al respecto la Dirección de Talento Humano mediante radicado N 3-2023-004210 del 21 de septiembre de 2023 informó *“a la fecha, el Plan Estratégico de Conflicto de Interés para la vigencia 2023 se encuentra en proceso de formulación, por lo que será publicado en la página web de la Entidad, socializado y divulgado a través del correo electrónico institucional”*.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

No se recibió réplica a la presente oportunidad de mejora por parte del proceso responsable, por lo tanto, **se mantiene** en las mismas condiciones como fue reportado en el informe preliminar (radicado N°3-2023-004399 del 04 de octubre de 2023).

Recomendación(es) Específica(s):

1. Formular y ejecutar un plan de conflicto de interés a corto plazo teniendo en cuenta que se está a menos de tres meses de finalizar la vigencia 2023.
2. Para las próximas vigencias se recomienda realizar la planeación adecuada para que la formulación del plan estratégico surta en los primeros meses del año, de modo que su ejecución se vea reflejada durante toda la vigencia.

7.5 POLÍTICA ANTISOBORNO

FORTALEZAS:

- La adopción de la Política Antisoborno en la Secretaría Distrital de la Mujer establecida mediante Resolución Interna N°354 del 31 de agosto de 2023, en atención a las disposiciones establecidas en la Guía de Lineamientos Antisoborno para el Distrito de noviembre de 2018 emitida por la Veeduría Distrital.

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: SEC-FO-2
	SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL	Versión: 04
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 16/12/2022 Página 24 de 24

- Se evidenció la formalización de la Política Antisoborno en el Sistema Integrado de Gestión LUCHA con código GTH-PLT-1 versión 1, adicionalmente se encuentra publicada en la página web institucional - transparencia y acceso a la información (numeral 2.1.5), disponible en la siguiente ruta https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2023-09/normas/Res_0354_de_2023_Politica_Antisoborno.pdf

Notas finales:

- La naturaleza de la labor de auditoría interna ejecutada por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Plan Anual de Auditoría, se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.
- La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada versa en información suministrada por (dependencias proveedoras de información durante la auditoría interna), a través de solicitudes y consultas realizadas por la Oficina de Control Interno. Nuestro alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.
- Es necesario precisar que, las “Recomendaciones” propuestas en ningún caso son de obligatoria ejecución por parte de la Entidad, más se incentiva su consideración para los planes de mejoramiento a que haya lugar.
- La respuesta ante las situaciones observadas por la Oficina de Control Interno es discrecional de la Administración de la Entidad.

ORIGINAL FIRMADO

ANGELA JOHANNA MÁRQUEZ MORA
JEFA DE CONTROL INTERNO