 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 1 de 16

## **INFORME DE SEGUIMIENTO**

**FINAL**

## **POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

## **OFICINA DE CONTROL INTERNO**

*Angela Johanna Márquez Mora*

**JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO**

## **EQUIPO AUDITOR**


*Angela Johanna Márquez Mora*

## **PERIODO EVALUADO**

*16 de septiembre 2021 al 31 de agosto 2022*


## **FECHA DEL INFORME**

*27/09/2022*

 <b>AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 2 de 16

## Contenido

<b>1. INFORMACIÓN GENERAL</b> .....	3
<b>1.1. DESTINATARIOS DEL SEGUIMIENTO</b> .....	3
<b>1.2. EQUIPO AUDITOR</b> .....	3
<b>2. OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO</b> .....	3
<b>3. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO</b> .....	3
<b>4. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO</b> .....	3
<b>5. METODOLOGÍA</b> .....	4
<b>6. RESUMEN EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO</b> .....	5
<b>7. RESULTADOS DETALLADOS DEL SEGUIMIENTO</b> .....	5
<b>7.1 POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y FORTALECIMIENTO DE LOS VALORES</b> .....	5
<b>7.2 PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD (PGI)</b> .....	8
<b>7.3 GESTORES DE INTEGRIDAD</b> .....	10
<b>7.4 POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES</b> .....	11
<b>7.5 POLÍTICA DE ANTISOBORNO</b> .....	15

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 3 de 16

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

### 1.1. DESTINATARIOS DEL SEGUIMIENTO

La presente auditoría tiene como destinatarios principales:

- a) La Secretaria de Despacho, como Representante Legal de la Secretaría Distrital de la Mujer.
- b) 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:

- Angela Johanna Márquez Mora, Jefa Oficina de Control Interno.

## 2. OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO

Verificar los avances en la implementación de la Política de integridad e instrumentos del marco de integridad en la Secretaría Distrital de la Mujer, en el marco de lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y demás disposiciones aplicables.


## 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 16 de septiembre 2021 y el 31 de agosto 2022.

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

- 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"*.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) versión 4 (marzo 2021).
- 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.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano versión 2 de Julio de 2019 emitida por la Función Pública.
- Resolución Interna N°549 del 09 de noviembre de 2018 *"Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad y se conforma el Grupo de Gestores de Integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones"*.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 4 de 16

## 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 del análisis de la información se realizó una revisión de la normativa aplicable, así como de datos, documentos e información contenida en el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión LUCHA y en la página web relacionados con la política de integridad. Partiendo de lo anterior, el 2 de septiembre de 2022 se emitieron solicitudes de información dirigidas a las siguientes áreas para el desarrollo de la siguiente etapa.

- a. Dirección de Talento Humano como líder de la Política según radicado N°3-2022-003554 con un alcance remitido mediante correo electrónico del 5 de septiembre de 2022,
- b. Dirección de Contratación radicado N°3-2022-003553,
- c. Oficina Asesora de Planeación radicado N°3-2022-003552, y
- d. Oficina Asesora Jurídica radicado N°3-2022-003551.

### *Desarrollo del Seguimiento:*


Teniendo en cuenta la normativa y criterios aplicables, se realizó la revisión y análisis de la información remitida por las áreas de la siguiente manera:

- e. Oficina Asesora de Planeación radicado N°3-2022-003572 del 5 de septiembre de 2022.
- f. Dirección de Contratación radicado N°3-2022-003619 del 8 de septiembre de 2022.
- g. Oficina Asesora Jurídica radicado N°3-2022-003631 del 8 de septiembre de 2022.
- h. Dirección de Talento Humano radicado N°3-2022-003662 del 9 de septiembre de 2022.

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.

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 5 de 16

## 6. RESUMEN EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Tipo de Resultado	Consecutivo	Título	Proceso Responsable
Hallazgo	H-01-GTH-2022	Ausencia aspectos requeridos en Código de Integridad actualizado	Gestión del Talento Humano
Hallazgo	H-02-GTH-2022	Debilidades en la formulación del Plan de Gestión de Integridad asociado al PAAC 2022	Gestión del Talento Humano
Hallazgo	H-03-GTH-2022	Ausencia de una Política o Procedimiento Antisoborno en la SDMujer	Gestión del Talento Humano
Oportunidad de Mejora	O-01-GTH-2022	Ausencia de certificación de participación en el Curso de Gestores de Integridad	Gestores de Integridad
Oportunidad de Mejora	O-02-GTH-2022	Actividades del Plan Estratégico Conflicto de Interés 2022 sin soporte de ejecución	Gestión del Talento Humano


## 7. RESULTADOS DETALLADOS DEL SEGUIMIENTO

### 7.1 POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y FORTALECIMIENTO DE LOS VALORES

#### FORTALEZAS:

- Como resultado de las acciones adelantadas por el Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad de la entidad, se formuló la actualización del Código de Integridad de la SDMUJER adoptado en el 2018.
- A través de la Resolución 0662 del 3 de diciembre de 2021 se adoptó el Código de Integridad de la entidad en su versión actualizada, documentos que se encuentran publicados en la página web de la entidad.
- El Código de Integridad actualizado fue socializados mediante los medios de comunicación internos con los que cuenta la entidad, entre los cuales se destacan: correos electrónicos masivos (14, 16 y 17 de diciembre de 2021), inducciones (noviembre de 2021, marzo y agosto de 2022) y Boletinas (23 de junio, 14 de julio y 26 de agosto de 2022), píldora de memoria “Nuestros valores” (28 de abril de 2022).
- Habilitación del canal de denuncias de acciones en contra de la integridad a través del correo [talentohumano@sdmujer.gov.co](mailto:talentohumano@sdmujer.gov.co), establecido en el numeral “10. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN” de la versión actualizada del Código de Integridad.
- De acuerdo con lo reportado por la Dirección de Talento Humano “(...) en el periodo indicado, no se presentaron denuncias o reportes de casos en los que se identificaran situaciones contrarias a lo establecido en el código de integridad de la entidad”.

Por otra parte, la Secretaría de la Mujer en su página web cuenta con un botón de denuncia de corrupción, que se enlaza con la página de Bogotá te escucha: <https://bogota.gov.co/sdqs/denuncias-por-actos-de-corrupcion>; y por el cual, la ciudadanía y los colaboradores de la Entidad pueden crear la petición y/o generar denuncias con cuenta registrada o anónima, una vez realizada la denuncia, ingresa a la entidad a través de atención a la ciudadanía, el cual mediante una asignación automática se traslada a la dependencia competente, para así estudiar cada caso y si es necesario activar los mecanismos de investigación y posible sanción.


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 6 de 16

- Desde la Dirección de Contratación dentro de las obligaciones generales que se encuentran en las minutas de los procesos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, la Secretaría Distrital de la Mujer 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”*.
- En el marco del Plan de Bienestar 2022, la Dirección de Talento Humano informó que se han desarrollado en el periodo evaluado las siguientes actividades relacionadas con la Política de Integridad:
  - En el mes de diciembre de 2021, se realizó la actividad masiva y participativa relacionada con el código de integridad de la entidad, la cual tuvo como nombre “El valor es correcto”, la cual estaba contemplada en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2021.
  - Para la vigencia 2022 las acciones relacionadas con la Política de Integridad se encuentran enmarcadas en el componente 6. Iniciativas Adicional del Plan Anticorrupción y Atención a la Ciudadanía PAAC de la entidad para dicha vigencia, por lo que dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022 no se tiene actividades de este tipo programadas.
- Adicionalmente a lo anterior, en el Plan de Capacitación vigencia 2022 en su plan de acción (numeral 2.2) se incluyó dentro del eje temático “PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO” el tema de “Código de integridad y valores” los cuales se desarrollaron de la siguiente forma:
  - Invitaciones a todas las servidoras, servidores y contratistas a realizar el Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción brindado por la Función Pública a través de correos electrónicos masivos del 29 de abril, 5 y 28 de julio y 1 de septiembre de la presente vigencia
  - Socialización de los valores contemplados en el Código de Integridad se ha realizado durante las jornadas de inducción contempladas en el Plan Institucional de Capacitación.
- La Dirección de Talento Humano indicó que para el periodo evaluado, las acciones desarrolladas en el marco del plan de mejoramiento del FURAG sobre la política de integridad han estado centradas en varios de los aspectos mencionados en el transcurso del presente documento, como lo son:
  - Formulación e implementar el plan estratégico de conflictos de interés.
  - Incluir la presentación del tema de integridad, valores, código de integridad y conflictos de interés en las jornadas de inducción de la entidad.
  - Actividades de difusión y apropiación de los valores y el código de integridad de la entidad.
  - Establecer un canal de comunicación para presentar las denuncias correspondientes.
  - Realizar evaluación al plan de integridad formulado y ejecutado en cada vigencia para que sus resultados sirvan como insumos para el plan de la vigencia siguiente.
  - Conformar el equipo de gestoras y gestores de la entidad.
  - Presentar seguimiento de la ejecución del plan de integridad y conflictos de interés ante el comité.
- En el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) se han presentado los resultados del seguimiento efectuado a la política de integridad en el periodo evaluado, tal como se indica a continuación:

**Tabla 1 Presentación a CIGD**

Acta CIGD	Fecha de reunión	Tema Presentado
15 de 2021	26 de noviembre de 2021	2.1 Plan de mejora FURAG Política de Integridad
4 de 2022	24 de marzo de 2022	3.2 Resultados Seguimiento plan de mejora política de Integridad.
9 de 2022	4 de agosto de 2022	3.2 Seguimiento y evaluación al cumplimiento del Código de Integridad

Fuente: Dirección de Talento Humano

 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 7 de 16

## HALLAZGOS:

### *Hallazgo N°01– Ausencia aspectos requeridos en Código de Integridad actualizado*

#### *Condición:*

De conformidad con las disposiciones establecidas en el numeral 1.2.2 (página 28) del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (2021) en el que señala los aspectos que debe contener la adopción del Código de Integridad, no se identificó el cumplimiento de tres (3) de los cinco (5) aspectos requeridos.

**Tabla 2. Comparación del Código de Integridad en relación con los aspectos del MIPG**

Aspectos MIPG	Código de Integridad actualizado SDM
Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.	No se identificó este aspecto en su contenido.
Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.	No se identificó este aspecto en su contenido
Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.	En el numeral 10, se precisa que cuatrimestralmente se realizará el seguimiento a las acciones adelantadas en el Plan de Gestión de Integridad – PGI que hace parte del componente 6. Iniciativas Adicionales – Código de Integridad del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía. Adicionalmente la participación del Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad de la SDMUJER en los casos que se pongan en conocimiento a dicha instancia. En lo relacionado con 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.
Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.	No se identificó este aspecto en su contenido
Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.	En el numeral 7 se adoptan los 5 valores distritales, establecidos mediante el Decreto Distrital 118 de 2018 y los cuales son: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. Así mismo, se establecieron 2 valores adicionales definidos mediante criterios de participación, reflexión y deliberación, los cuales son: Sororidad e Igualdad.  Adicionalmente en el numeral 8 se relacionan principios de acción “lo que hago / lo que no hago” que faciliten la interiorización de cada uno de los 7 valores, identificando conductas positivas y negativas que puedan ser asociadas al quehacer institucional


Fuente: Elaboración propia con base en el Código de Integridad de la SDMUJER (2021)

#### *Criterio(s):*

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) versión 4 (marzo 2021).

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



 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 8 de 16

- Desconocimiento de los aspectos requeridos en la normativa aplicable.
- Debilidades en la aplicación de criterios normativos.
- Cambios involuntarios en el Código de Integridad al momento de su actualización.

***Descripción del(los) riesgo(s):***

- Definición de las directrices, lineamientos y políticas internas no acordes a normativa aplicable a nivel Nacional.

***Posible Efecto:***

- Vacíos en los lineamientos internos que pueden generar situaciones contrarias a lo establecido en el código de integridad.
- Apertura de investigaciones y/o sanciones de tipo disciplinario por incumplimiento de la normativa aplicable.

***Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:***

Teniendo en cuenta que no se recibió réplica por parte del proceso auditado, se mantiene el contenido del presente hallazgo en las mismas condiciones como fue identificado en el informe preliminar (radicado N°3-2022-003802 del 22 de septiembre de 2022).

***Recomendación(es) Específica(s):***


- Revisar y realizar los ajustes que se requieran para que el Código de Integridad de cumplimiento a la normativa aplicable.

**7.2 PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD (PGI)**

**FORTALEZAS:**

- En cuanto a la evaluación al plan de integridad realizado para la vigencia 2021, la Dirección de Talento Humano y el Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer, diseñó una herramienta para conocer la percepción de las servidoras, servidores públicos y colaboradores de la entidad, frente a la pertinencia, utilidad y aplicabilidad de dichas acciones, a través de formulario virtual denominado “ENCUESTA ACCIONES INTEGRIDAD –SDMUJER 2021” el cual fue aplicado del 7 de marzo al 11 de marzo de 2022. Los resultados fueron consolidados en un informe discriminado en 3 grandes subgrupos: a) Generalidades; b) Actividad “El valor es correcto” y c) Sugerencias y Comentarios, los cuales fueron socializados en reunión del Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad celebrada el 25 de abril de 2022.
- En atención a lo dispuesto en el Decreto Distrital 118 de 2018, la Entidad cuenta con un Plan de Integridad asociado como iniciativas adicionales dentro del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía (PAAC) 2022 que se desglosa con el desarrollo de actividades enmarcadas en los subcomponentes de 1. Alistamiento, 2. Armonización, 3. Implementación, 4. Evaluación y Seguimiento y 5. Gestión anual para la prevención de conflictos de interés.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 9 de 16

## **HALLAZGOS:**

### **Hallazgo N°02- Debilidades en la formulación del Plan de Gestión de Integridad asociado al PAAC 2022**

#### **Condición:**

Como resultado del análisis del contenido del Plan de Gestión de Integridad asociado como iniciativas adicionales dentro del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía (PAAC) 2022, se identificaron las siguientes situaciones:

- No se encontró evidencia de la formulación de actividades enfocadas a la fase/etapa de Diagnóstico que consiste en “*Es fundamental llevar a cabo un diagnóstico sencillo en la entidad que permita medir los resultados de la implementación. Es imprescindible tener una línea base sobre la cual se pueda realizar comparaciones en el futuro para observar si lo que se trabajó con el equipo durante el tiempo de implementación cumplió su objetivo, así como para 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.*” (subrayado fuera de texto).
- En el componente de “4. Evaluación y Seguimiento” no se encontró evidencia de la formulación de actividades que permitan “*(...) y observar y analizar el nivel de apropiación de integridad en la entidad frente a la medición resultante en la fase/etapa del diagnóstico inicial (línea base).*” (subrayado fuera de texto).

#### **Criterio(s):**

- Numeral 6.1 Formulación del Plan de Gestión de la Integridad del 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. (Página 29).

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

- Desconocimiento de los aspectos requeridos en la normativa aplicable y de la importancia de contar con una línea base sobre la cual realizar comparaciones para identificar si la implementación acciones cumplieron su objetivo y si generaron el impacto deseado.
- Debilidades en la aplicación de criterios normativos.


#### **Descripción del(los) riesgo(s):**

- Definición de planes inadecuados que permitan mejorar la cultura ética y de integridad.

#### **Posible Efecto:**

- Plan de Gestión de Integridad con acciones que no generan cambios positivos en la cultura de integridad institucional.
- Apertura de investigaciones y/o sanciones de tipo disciplinario por incumplimiento de la normativa aplicable.

#### **Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 10 de 16

Teniendo en cuenta que no se recibió réplica por parte del proceso auditado, se mantiene el contenido del presente hallazgo en las mismas condiciones como fue identificado en el informe preliminar (radicado N°3-2022-003802 del 22 de septiembre de 2022).

***Recomendación(es) Específica(s):***

- Formular acciones relacionadas a todas las etapas que señala la guía de implementación incluyendo la etapa/fase de Diagnóstico.
- Revisar y ajustar las actividades de la fase/etapa de Evaluación y Seguimiento, que permitan medir el impacto de las demás en la cultural de ética e integridad institucional.

**7.3 GESTORES DE INTEGRIDAD**


***FORTALEZAS:***

- Mediante Resolución Interna N°0403 del 16 de julio de 2021 fue conformado el grupo de gestoras y gestores de integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer para el periodo 2021-2023, quienes en el periodo evaluado y de acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, se han reunido en cuatro (4) ocasiones (25 de abril, 23 de mayo, 5 de julio y 2 de agosto de 2022) tal como consta en las actas de reunión que permiten visibilizar las actividades que son desarrolladas por este grupo en cumplimiento de las responsabilidades asignadas por la normatividad, así como las decisiones que en esta instancia se toman para el fortalecimiento de la Política de Integridad en la Entidad.
- En el periodo objeto de seguimiento, los 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 ha ejecutado las siguientes responsabilidades:
  - a) Formularon la actualización de la versión del código de integridad de la entidad.
  - b) Participación en el diseño, ejecución y seguimiento del plan de gestión formulado, enmarcado en el PAAC de la entidad.
  - c) Reunión inicial donde se realizó la presentación de los resultados de la encuesta realizada a las acciones adelantadas en la vigencia 2021.
  - d) Reuniones donde se formulan las acciones que se adelantaran en el mes siguiente, se analizan las acciones ejecutadas en el mes que pasó y se establecen compromisos de socializar y promover la participación de las servidoras, servidores y contratistas de la entidad en las actividades adelantadas.

***OPORTUNIDADES DE MEJORA:***

***Oportunidad de Mejora N°01- Ausencia de certificación de participación en el Curso de Gestores de Integridad***

Teniendo en cuenta desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. se remitió invitación a cada una y cada uno de los miembros del equipo de gestoras y gestores de integridad para realizar el curso Gestores de Integridad, no se encontró evidencia de la certificación de la participación en dicha actividad de formación de una (1) gestoras, a quienes se les amplió el plazo (inició el lunes 6 de abril y finalizó el 16 de mayo de 2022) para su culminación.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 11 de 16

**Tabla 3. Estado de Gestores Certificados**

Nº	Número de identificación Gestor(a)	Participación Curso Gestores de Integridad
1	xx.xxx.465	Certificada
2	xx.xxx.299	Formada
3	x.xxx.xxx.401	Certificada
4	xx.xxx.608	Certificada
5	x.xxx.xxx.992	Certificada
6	xx.xxx.638	<b>Sin certificación</b>
7	xx.xxx.715	Formada
8	x.xxx.xxx.827	Formada
9	x.xxx.xxx.061	Formada
10	x.xxx.xxx.735	Certificada

Fuente: Dirección de Talento Humano

***Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:***

Teniendo en cuenta que no se recibió réplica por parte del proceso auditado, se mantiene el contenido de la presente oportunidad de mejora en las mismas condiciones como fue identificado en el informe preliminar (radicado N°3-2022-003802 del 22 de septiembre de 2022).


***Recomendación(es) Específica(s):***

- El equipo de gestoras y gestores de integridad de la SDMujer deben participar en las actividades convocadas dentro de los tiempos establecidos y una vez finalizados, remitir los certificados generados de las actividades de capacitación a la Dirección de Talento Humano.
- La Dirección de Talento debe realizar seguimiento a la participación del equipo de gestoras y gestores de integridad de la SDMujer en las actividades convocadas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

**7.4 POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES**

**FORTALEZAS**

- Actualización de la Política de Conflicto de Interés DE-PTL-2 del 3 de diciembre de 2021 en su versión 2 por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño celebrado el 8 de noviembre de 2021, en la cual se actualizó la información atendiendo las recomendaciones dadas por la Veeduría Distrital y la Oficina de Control Interno en sus seguimientos; se adicionó el punto de Definiciones y Conceptos; y se actualizó la política atendiendo los conceptos técnicos y aplicables de la normativa vigente, así como de cada dependencia de la SDMUJER que tiene injerencia en la misma. Dicha política se encuentra publicada en la página web de la entidad en la ruta: <https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-12/documentos/DE-PTL-2%20POLITICA%20CONFLICTO%20DE%20INTERES%202021.pdf>.
- En el contenido de la Política Conflicto de Interés DE-PTL-2 del 3 de diciembre de 2021 versión 2, se encuentran los lineamientos para atender posibles casos de conflictos de interés y la definición de la dependencia que brinda orientación y del canal de comunicación en caso de ser servidor(a) público (Dirección de Talento Humano), en caso de ser auditor (Oficina de Control Interno) o si la persona esta/estará vinculada(o) a través alguna modalidad de contratación (Supervisor).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021
		Página 12 de 16

- Elaboración y publicación del documento “Plan Estratégico Conflicto de Interés 2022”, el cual fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño celebrado el 8 de noviembre de 2021 y se encuentra publicada en la página web de la entidad en la ruta <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>. Al corte del presente informe, se evidenció la ejecución de doce (12) de las trece (13) actividades que conforman dicho plan y las cuales se relacionan a continuación:

**Tabla 4. Relación de Actividades Ejecutadas del Plan Estratégico Conflictos de Interés 2022**


N°	Actividad	Descripción	Plazos
1	Diagnóstico	Elaboración de la Matriz DOFA como metodología para el diagnóstico sobre el tema de conflictos de interés en la SDMujer.	Enero de 2021
2	Formular el plan estratégico de conflictos de interés	Formulación y aprobación del plan estratégico de conflictos de interés al interior de la SDMujer.	Febrero a noviembre de 2021
3	Procedimiento atención de posibles casos de conflictos de interés	Determinar al interior de la entidad, cual es el procedimiento adecuado para atender los posibles casos de conflictos de interés y cuáles son las dependencias que deben intervenir.	Noviembre de 2021 a marzo de 2022.
4	Definir la dependencia que brindara la orientación.	Definir la dependencia encargada de orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Noviembre de 2021 a marzo de 2022.
5	Establecer canal de comunicación.	Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones, denuncias y orientaciones.	Agosto 2021 a marzo 2022
6	Realizar la publicación en página web.	Solicitar la publicación del presente plan estratégico en la página web y la intranet de la entidad.	Noviembre de 2021
7	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.
8	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.
9	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.
10	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
11	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. <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/e/s/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/e/s/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html</a> .	Durante la vigencia 2022.



N°	Actividad	Descripción	Plazos
12	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.

Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por la Dirección de Talento Humano

- En cuanto a la divulgación y socialización de información de conflictos de interés, la Dirección de Talento Humano ha divulgado información relacionada con la actualización de la declaración general de conflictos de intereses a través de correos electrónicos masivos del 11, 12 y 16 de noviembre de 2021, 1 de junio de 2022, Boletinas del 16, 23 y 30 de junio de 2022, 7, 14, 21 y 28 de julio de 2022, e inducciones realizadas exponiendo ¿qué es un conflicto de interés? y sus características.
- La Subsecretaria de Gestión Corporativa expidió la Circular N°0013 del 30 de junio de 2022 de *“Lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización de la declaración juramentada de bienes y rentas y actividad económica privada y la actualización de la declaración general de conflictos de intereses por parte de servidoras, servidores públicos y contratistas del distrito capital en las plataformas de SIDEAP Y SIGEP.”*, la cual fue socializada a través de correos electrónicos masivos del 5 de julio de 2022.
- Desde la Dirección de Talento Humano se realiza monitoreo de los casos de conflictos de interés, se tienen detectadas manifestaciones de conflictos de interés, los cuales se han monitoreado con las jefas inmediatas, los cuales a la fecha no se han materializado.  
Adicionalmente, la Dirección de Contratación indicó que, en el desarrollo de los procesos de contratación de la Secretaría Distrital de la Mujer, ningún colaborador de la entidad ha manifestado encontrarse inmerso en causal de conflicto de interés.
- La Dirección de Talento Humano actualizó el procedimiento de desvinculación de personal en su versión 1, código GTH-PR-25 del 25 de marzo de 2022, incluyendo en la actividad 17 como documentos relacionados a la entrega del cargo la actualización de la declaración de bienes y conflictos de interés en SIGEP y/o SIDEAP por retiro. Así mismo y de manera particular, desde la Dirección de Talento Humano remite un correo electrónico, donde se indican los lineamientos para el proceso de desvinculación y donde también se relaciona la solicitud del documento mencionado.  
Por otra parte, la declaración de bienes y conflictos de interés en SIGEP y/o SIDEAP por retiro quedó establecido en el formato de Acta de Entrega de Empleo de la Servidora o Servidor Público GTH-FO-46 en su versión 5 del 22 de marzo de 2022, el cual debe ser entregado a la Dirección de Talento Humano para proceder a su firma, documento que aplica como paz y salvo para servidoras y servidores.  
Adicionalmente, la Dirección de Contratación actualizó el formato *“LISTA DE CHEQUEO – EXPEDIENTE ÚNICO DE CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES/ DE APOYO A LA GESTIÓN”* código GC-FO-24 en su versión 6 del 25 de abril de 2022, en el cual se dispone que se debe allegar por parte del contratista en el numeral 27 el *“Formato de declaración de conflicto de interés del SIDEAP”* y en el numeral 28 *“Pantallazo SIGEP (Registro función pública de Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés (Consulta Ciudadana)”*, ambos como requisito para la contratación.
- De acuerdo con lo informado por la Dirección de Talento Humano, para la vigencia 2022 las acciones relacionadas con la Política de Conflicto de Interés se encuentran enmarcadas en el componente 6. Iniciativas Adicional del Plan Anticorrupción y Atención a la Ciudadanía PAAC de la entidad para dicha vigencia, así como en su propio Plan Estratégico de Conflicto de Interés formulado para la vigencia de 2022, por lo que dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022 no se tiene actividades de este tipo programadas.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 14 de 16

- En el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) se han presentado los resultados del seguimiento efectuado a la política de conflicto de interés en el periodo evaluado, tal como se indica a continuación:

**Tabla 5. Presentaciones al CIGD**

Acta CIGD	Fecha de reunión	Tema Presentado
13 de 2021	27 de octubre de 2021	3.1.1.2 Política de Conflicto de Interés y Plan estratégico de conflicto de interés
14 de 2021	8 de noviembre de 2021	Aprobaciones de la Política de conflicto de interés y Plan estratégico conflicto de interés.
9 de 2022	4 de agosto de 2022	3.3 Seguimiento al plan estratégico de conflicto de interés

Fuente: Dirección de Talento Humano

### **OPORTUNIDADES DE MEJORA:**

#### ***Oportunidad de Mejora N°02- Actividad del Plan Estratégico Conflicto de Interés 2022 sin soporte de ejecución***

De acuerdo con los soportes suministrados por la Dirección de Talento Humano, no se encontró evidencia de la ejecución de una (1) de las trece (13) actividades establecidas en el Plan Estratégico Conflicto de Interés de la vigencia 2022.

**Tabla 6. Actividad sin soporte**

N° Activ	Actividad	Descripción	Plazos	Responsables
13	Monitoreo de los casos de conflictos de interés	Definir el procedimiento que se debe tener en la entidad para efectuar el monitoreo a los casos de conflictos de interés que se presenten.	Diciembre de 2021 a marzo de 2022.	Dirección de Talento Humano Oficina Asesora de Planeación Oficina Jurídica

Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por la Dirección de Talento Humano


#### ***Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:***

Teniendo en cuenta que no se recibió réplica por parte del proceso auditado, se mantiene el contenido de la presente oportunidad de mejora en las mismas condiciones como fue identificado en el informe preliminar (radicado N°3-2022-003802 del 22 de septiembre de 2022).

#### ***Recomendación(es) Específica(s):***

- Ejecutar las gestiones que se requieran para ejecutar la actividad vencida del Plan Estratégico Conflicto de Interés de la vigencia 2022.



 AL CALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 15 de 16

## 7.5 POLÍTICA DE ANTISOBORNO

### HALLAZGOS:

#### *Hallazgo N°03 - Ausencia de una Política o Procedimiento Antisoborno en la SDMujer*

##### **Condición:**

Como resultado de la verificación realizada al desarrollo de una infraestructura de integridad institucional, no se encontró evidencia de la documentación y establecimiento de una política o procedimiento interno antisoborno y por ende no existen contenidos mínimos para la capacitación, sensibilización y su difusión.

Al respecto la Dirección de Talento líder de la Política de Integridad indicó que “(...) *actualmente la entidad no cuenta con un lineamiento o política propia de antisoborno, sino que se guía y se enmarca en la normativa legal vigente para tal fin, la cual se encuentra publicada en la página web de la entidad. Sin embargo, se mencionan algunas acciones que se realizan sobre el tema, como el sistema de registro de visitas y la cláusula anticorrupción que se encuentra establecida en los contratos que son elaborados por la entidad.*” (subrayado fuera de texto), lo cual no da cumplimiento a lo requerido por la Veeduría Distrital.

##### **Criterio(s):**

- Numeral 2. Lineamientos Antisoborno para el Distrito Capital de la Guía de Lineamientos Antisoborno para el Distrito de noviembre de 2018 emitida por la Veeduría Distrital.

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

- Desconocimiento de los aspectos requeridos en la normativa aplicable.
- Ausencia de un plan de trabajo para la implementación de lineamientos aplicables.
- Debilidades en la aplicación de criterios normativos.

##### **Descripción del(los) riesgo(s):**


- Ausencia de directrices, lineamientos, políticas y procedimientos que orienten las acciones para prevenir situaciones de Soborno en la entidad.

##### **Posible Efecto:**

- Materialización de eventos donde servidoras(es) soliciten y/o recibir dádivas y/o beneficios en el desarrollo de la gestión de la Entidad, para sí mismo o en favorecimiento del beneficiario o un tercero.
- Apertura de investigaciones y/o sanciones de tipo disciplinario por incumplimiento de la normativa aplicable.

##### **Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:**



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: SEC-FO-2
	<b>SEGUIMIENTO EVALUACION Y CONTROL</b>	Versión: 03
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 29/12/2021 Página 16 de 16

Teniendo en cuenta que no se recibió réplica por parte del proceso auditado, se mantiene el contenido del presente hallazgo en las mismas condiciones como fue identificado en el informe preliminar (radicado N°3-2022-003802 del 22 de septiembre de 2022).

**Recomendación(es) Específica(s):**

- Solicitar asesoría a la Veeduría Distrital y la Oficina Asesora de Planeación con el propósito de implementar los lineamientos establecidos en la materia y permitir su integración con la Gestión de Riesgos institucional.
- Formular y ejecutar un plan de trabajo que permita a mediano plazo implementar los lineamientos Antisoborno establecidos por la Veeduría Distrital, entre los cuales se encuentra el documentar y establecer una política o procedimiento interno antisoborno, así como los contenidos mínimos para la capacitación, sensibilización y su difusión.

**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 MARQUEZ MORA**  
**JEFA DE CONTROL INTERNO**