

PERIODO DE EJECUCIÓN:

Entre el 11 y el 25 de marzo de 2021, se llevó a cabo evaluación de seguimiento sobre la apropiación de valores y principios por parte de los servidores de la entidad, así como la probabilidad de riesgos de situaciones de conflicto de intereses durante la vigencia 2020, de acuerdo con lo programado en el Plan Anual de Auditoría para la vigencia 2021 y en atención del reporte FURAG.

OBJETIVO GENERAL:

Verificar dentro del marco de los roles de la Oficina de Control Interno y en cumplimiento del Plan Anual de Auditoría, mediante seguimiento la apropiación de valores y principios por parte de los servidores públicos. De igual forma, validar la probabilidad de riesgos de situaciones de conflicto de intereses en la entidad.

ALCANCE:

El alcance se define de acuerdo con las acciones para el fortalecimiento de la cultura ética y de integridad con que cuenta la entidad, y la consecución de la documentación que soporta los seguimientos efectuados a estas acciones, así como para el tema de conflicto de intereses, durante la vigencia de 2020. Revisión de documentos soporte obtenidos.

EQUIPO AUDITOR:

Jefe Oficina de Control Interno – Jorge Gómez Quintero y Profesional Especializado Oficina de Control Interno – Mónica María Granados Cadavid.

METODOLOGIA APLICADA:

Para el desarrollo del seguimiento apropiación de valores y principios y situaciones de conflicto de interés para la vigencia 2020, se aplicaron las técnicas de auditoría internacionalmente aceptadas mediante análisis, revisión aleatoria de documentos soporte y verificación del cumplimiento de actividades por parte de la Dirección de Talento Humano.

PRINCIPALES REFERENTES NORMATIVOS

- Decreto 168 DE 2007 Por el cual se reglamenta del Acuerdo Distrital No. 244 de 2006 "Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital"
- Ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción.
- Estrategias para la construcción del plan anticorrupción y de atención al ciudadano versión 2 Presidencia de la Republica.
- Decreto distrital 425 de 2016 Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
- Decreto Nacional 124 de 2016 Por el cual se sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".
- Plan Anticorrupción vigencia 2020.

- Decreto 189 del 21 de agosto de 2020 Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 118 del 27 de febrero 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 de Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones.

CONCLUSIÓN GENERAL

En el año 2018 la Secretaria General socializó el Código de Integridad del Servicio Público a los diferentes sectores de la administración distrital, convirtiéndose Bogotá en la primera entidad territorial en unificar su código de valores con lo establecido por la nación en línea con las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Mediante el Decreto 118 de 2018 la Secretaria General adoptó el Código de integridad, el cual incluye los valores que determinan la cotidianidad del servidor público, a saber: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. Se establece la formulación y desarrollo de un Plan de gestión de integridad que, circunscribe el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y las funciones de los gestores de integridad.

Para la vigencia 2020, la Secretaria General acorde con lo establecido en el Decreto 1081 de 2015 art. 2.1.4.1 y en cumplimiento de la estrategia de construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, tiene conformado el PAAC con seis componentes: Gestión de riesgo de corrupción, racionalización de trámites, rendición de cuentas, mecanismos para mejorar la atención al ciudadano, mecanismos para la transparencia y acceso a la información pública, e integridad. Siendo el tema de seguimiento a los valores y principios, y conflicto de intereses.

Al respecto, como producto de la evaluación practicada a las actividades desarrolladas sobre el código de integridad, incluida el tema de apropiación y principios se observó con base en el resultado de la encuesta efectuada en el año 2020, un cumplimiento del 100%, así como, mediante seguimientos de forma cuatrimestral al PAAC, encontrando un cumplimiento total de actividades programadas relacionadas con este componente.

De igual forma, en las evaluaciones practicadas sobre el Sistema de Control Interno durante el año de 2020, en lo referente al componente Ambiente de Control en el lineamiento 1, a través del cual la entidad demuestra el compromiso con la integridad, enfocada principalmente en los valores y principios y en cuanto a los mecanismos para el manejo de conflicto de intereses, se evidenció que la Secretaria General implementó la Política Institucional de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción; la cual fue aprobada en el Marco del Comité Directivo en la vigencia 2019; donde se definió el compromiso que todos los servidores de la Entidad deben tener en el marco de los valores de integridad y el compromiso, de no incurrir en situaciones que se puedan presentar por conflicto de interés.

RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO:


A continuación, relacionamos los resultados obtenidos de los seguimientos efectuados en la materia, así:

Para el componente de integridad se definieron 6 actividades bajo el liderazgo de la Dirección de Talento Humano las cuales presentaron un cumplimiento del 100 % para la vigencia 2020, mediante la ejecución de las siguientes actividades:

- Presentación de sensibilización a los directivos por parte de la Dirección de Talento Humano, como líder de este componente, a través de la cartilla sobre la adopción del Código de Integridad por parte de la entidad, para su socialización e interiorización en cada una de las dependencias de la Entidad.
- Presentación de la Estrategia para la socialización del Código de integridad en el 2020 con el objetivo de *“promover y fomentar la apropiación del código de integridad, sus valores y comportamientos deseables en los servidores públicos de la Secretaría General”*, se estableció y cumplió con el cronograma mensual para socializar cada uno de los valores institucionales y se definió la misión de los gestores de integridad. Aspectos evaluados en los seguimientos practicados durante el año 2020 al PAAC.
- Participación durante la vigencia 2020 de Gestores de Integridad de la Secretaria General en procesos requeridos por la entidad. Con el fin de empoderarlos en su rol.
- Capacitación de 31 servidores en Gobernanza Pública - Conceptualización desde los pilares de Transparencia, Participación y Colaboración, con el fin de fortalecer las competencias de los gestores de integridad en relación con sus funciones.
- Resultados de la encuesta de apropiación de los valores y el Código de Integridad vigencia 2020 de un total de 415 encuestas realizadas por la Dirección de Talento Humano mediante test de apropiación del Código de integridad, obteniendo por cada componente los siguientes resultados: Código de Integridad 96%, Honestidad 84%, Respeto 91%, Compromiso 93%, Diligencia 83%, Justicia 93%.
- Resolución 828 del 30 de noviembre de 2020 "Por la cual se reconocen de forma oficial los Gestores de Integridad de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá"

CONFLICTO DE INTERESES

Con respecto, a este tema en las evaluaciones practicadas sobre el Sistema de Control Interno durante el año de 2020, en lo referente al componente Ambiente de Control en el lineamiento uno, a través del cual la entidad demuestra el compromiso con la integridad, orientado a los mecanismos para el manejo de conflicto de intereses, se evidenció la implementación de la Política Institucional de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción; mediante la cual se definió el compromiso que todos los servidores de la Entidad deben tener en el marco de los valores de integridad y el compromiso, de no incurrir en situaciones que se puedan presentar por conflicto de interés.

	OFICINA DE CONTROL INTERNO
	INFORME EJECUTIVO SEGUIMIENTO APROPIACION DE VALORES Y PRINCIPIOS Y SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

Así mismo, la Secretaría General elaboró el Plan estratégico para el manejo de los conflictos de interés, sobre el cual dentro del Plan Institucional de Capacitación PIC 2021, se tiene previsto para el mes de abril 2021 por parte de la Dirección de Talento Humano, sensibilizar a nivel de la entidad sobre las situaciones de conflicto de interés que puede enfrentar un servidor público. Frente a las acciones que se desprendan de la socialización e implementación de dicho Plan, la Oficina de Control Interno realizará los seguimientos correspondientes.

Vale la pena, hacer la claridad frente a la pregunta formulada por el reporte FURAG, en el cual hace referencia a “el jefe de la Oficina de control Interno o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su Plan Anual de Auditorias, hace seguimiento a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos”, es importante tener en cuenta que el término apropiar está definido como “dicho de una persona; aplicar a cada cosa lo que le es propio y más conveniente. Siendo este un término subjetivo y no justo en su aplicación que depende más de un factor decisonal, de una elección personal.

Ahora bien, dentro del rol y ejercicio de la Oficina de Control Interno, está circunscripto de realizar seguimiento al cumplimiento de las acciones establecidas para el desarrollo, su promoción y fortalecimiento de los componentes éticos y de integridad, entre ellos los valores y principios de los servidores públicos de la Secretaría General, que de forma concreta se establecen por norma y que para este caso están bajo el liderazgo de la Dirección de Talento Humano, tarea que viene cumpliendo esa oficina.

Elaborado por: Mónica María Granados Cadavid - Profesional Especializado OCI

Revisado y Aprobado por: Jorge Eliecer Gómez Quintero – Jefe Oficina de Control Interno