

	OFICINA DE CONTROL INTERNO
	INFORME FINAL Seguimiento creación de canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.

PERIODO DE EJECUCIÓN

Entre el 28 y el 30 de noviembre de 2022, se llevó a cabo verificación de la actividad ID 62 del Plan de Estabilización MIPG, de acuerdo con el Plan Anual de Auditoría para la vigencia 2022.

OBJETIVO GENERAL

Cumplir con la actividad "ID 62 del Plan de estabilización MIPG, correspondiente a Realizar seguimiento a la creación de canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad", en el periodo entre el 1 de enero y el 28 de noviembre de 2022.

ALCANCE

El periodo de la verificación de la actividad ID 62 del Plan de estabilización MIPG, está comprendido entre el 1 de enero y el 26 de noviembre de 2022.

EQUIPO AUDITOR

Jefe Oficina de Control Interno / Jorge E. Gómez Quintero
 Arturo Martínez Suárez / Profesional especializado.

METODOLOGÍA APLICADA

Para el desarrollo de la verificación de la actividad ID 62 del Plan de estabilización MIPG, se aplicaron las técnicas de auditoría internacionalmente aceptadas, tales como la comprobación, análisis y revisión documental al cumplimiento de dicha actividad.

MARCO NORMATIVO:

- Decreto 1499 de 2017, Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Resultado FURAG vigencia 2021 - DAFP

 SECRETARÍA GENERAL	OFICINA DE CONTROL INTERNO
	INFORME FINAL Seguimiento creación de canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.

CONCLUSIÓN:

Como resultado de la verificación documental realizada en relación con el desarrollo de la actividad ID 62 definida en el Plan de estabilización MIPG, correspondiente a Realizar seguimiento a la creación de canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad, se evidenció que la Dirección de Talento Humano no creará canales adicionales a los ya establecidos, dado que se cuenta con los sufrientes canales para tal efecto y un esquema de gestores de integridad que son los encargados de comunicar las acciones institucionales hacia el fomento de la integridad y de tomar las inquietudes y requerimientos de los funcionarios públicos con relación al tema.

DESARROLLO DE LA AUDITORIA.

A continuación, se detalla los aspectos observados producto de la verificación en el desarrollo de la actividad ID 62 definida en el Plan de estabilización MIPG, con motivo de los resultados del FURAG vigencia 2021:

En reunión sostenida con personal de la Dirección de Talento Humano, se manifestó al respecto lo siguiente:

- La anterior Directora de Talento Humano había considerado viable crear un buzón de correo electrónico para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.
- El actual Director y su equipo de trabajo, consideraron que una cuenta de correo electrónica para tal fin, se convertiría en un mecanismo de quejas que implicaría un nuevo personal dedicado a responder esas comunicaciones.
- El equipo de gestores de integridad de la Entidad cumple con las funciones de comunicación de doble vía para recoger las inquietudes y necesidades de los funcionarios públicos respecto al código de integridad y para transmitir los lineamientos de la Secretaría General a su personal.
- La dependencia de Talento Humano solicitará en el transcurso de la semana del 28 de noviembre a 2 diciembre de 2022, ante la Oficina Asesora de Planeación, la eliminación de la actividad ID 62 del Plan de estabilización MIPG.
- Dado lo anterior, en la revisión de la información, se constató que, según lo determinado en el *Decreto 118 de 2018*. Por el cual se adopta el *Código de Integridad del Servicio Público*,

 SECRETARÍA GENERAL	OFICINA DE CONTROL INTERNO
	INFORME FINAL Seguimiento creación de canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.

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, los gestores de integridad tienen las siguientes responsabilidades, definidas en el artículo 9:

- *Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en su respectiva entidad.*
- *Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.*
- *Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. o por la entidad.*
- *Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en sus entidades.*
- *Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad distrital, más allá de las particularidades de cada entidad.*
- *Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad del Distrito en su respectiva entidad.*
- *Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del Distrito.*
- *Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.*
- *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.*

Igualmente, la entidad cuenta con un equipo de 27 gestores de integridad, actualizados mediante la Resolución 328 de 13 de julio de 2022, que cubren las distintas dependencias de la Secretaría General.

Recomendación

Con base en lo anterior, es importante que la Dirección de Talento Humano gestione de manera inmediata el retiro de la actividad ID 62 del Plan de estabilización MIPG ante la OAP y a futuro, cuando surjan actividades dentro del Plan de estabilización MIPG, tomar las acciones pertinentes de forma oportuna.

	OFICINA DE CONTROL INTERNO
	INFORME FINAL Seguimiento creación de canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.

Criterios de clasificación de conceptos derivados de la auditoría.

Tipo de observación	Descripción
Observación	Incumplimiento de normas o procedimientos internos que pueden materializar un riesgo.
Oportunidad de mejora	Sin implicar un incumplimiento normativo o de procedimientos internos, es susceptible de mejora el proceso.

Elaborado por: Arturo Martínez Suárez - Profesional Especializado OCI

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