

MEMORANDO

(150)

Bogotá, D.C., agosto 28 de 2025

PARA: **Dr. GUSTAVO QUINTERO ARDILA**
Secretario Distrital de Gobierno**DE:** **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Informe de Seguimiento a la Integridad en la SDG

Cordial saludo

De manera atenta, en cumplimiento con lo establecido en el Plan Anual de Auditoría Interna - PAAI, aprobado para la vigencia 2025, atentamente me permito remitir el informe de Seguimiento a la Integridad en la SDG, el cual arrojó los siguientes resultados que, en su conjunto, deben servir de insumo para el establecimiento de las acciones que conduzcan a resolver las causas de las situaciones detectadas, a prevenir eventos de riesgo, mejorar las operaciones institucionales y facilitar la toma de decisiones.

Este informe se da a conocer al señor Secretario en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 338 de 2019 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción ARTÍCULO 1. PARÁGRAFO 1. *Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera*”.

De otra parte, me permito manifestar que el informe se envía a Subsecretaría de Gestión Institucional, Dirección de Gestión de Talento Humano, y se extenderá copia a la Oficina Asesora de Planeación. Por lo anterior, la segunda línea de defensa dentro de su gestión de auto control deberá realizar el monitoreo y seguimiento a las observaciones producto de los informes generados por esta Oficina a fin de que se propongan las acciones para aprovechar las oportunidades de mejora y concretar medidas respecto recomendaciones sugeridas para cerrar las brechas identificadas, lo cual será objeto de verificación respecto de su adopción.

Finalmente, me permito indicar que el informe se encuentra publicado en la página web <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/informes-oficina-control-interno/otros-informes-consultas-a-bases-de-datos-o-sistemas-de-informacion>

Agradecemos su oportuna gestión, con el objetivo de fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe seguimiento a la Integridad SDG

CC Oficina Asesora de Planeación – Dr. Diego Fernando Figueroa Guerra

Elaboró: Alexa Ximena Lenes Rojas– Profesional Esp. OCI
Aprobó/Revisó: Lady Johanna Medina Murillo – Jefe OCI

MEMORANDO

(150)

Bogotá, D.C., agosto 28 de 2025

PARA: **Dra. CARINE PENING GAVIRIA**
Subsecretaria de Gestión Institucional**DE:** **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Informe de Seguimiento a la Integridad en la SDG

Cordial saludo

De manera atenta, en cumplimiento con lo establecido en el Plan Anual de Auditoría Interna - PAAI, aprobado para la vigencia 2025, atentamente me permito remitir el informe de Seguimiento a la Integridad en la SDG, el cual arrojó los siguientes resultados que, en su conjunto, deben servir de insumo para el establecimiento de las acciones que conduzcan a resolver las causas de las situaciones detectadas, a prevenir eventos de riesgo, mejorar las operaciones institucionales y facilitar la toma de decisiones.

Este informe se da a conocer al señor Secretario en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 338 de 2019 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción ARTÍCULO 1. PARÁGRAFO 1. *Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera*”.

De otra parte, me permito manifestar que el informe se envía a Subsecretaría de Gestión Institucional, Dirección de Gestión de Talento Humano, y se extenderá copia a la Oficina Asesora de Planeación. Por lo anterior, la segunda línea de defensa dentro de su gestión de auto control deberá realizar el monitoreo y seguimiento a las observaciones producto de los informes generados por esta Oficina a fin de que se propongan las acciones para aprovechar las oportunidades de mejora y concretar medidas respecto recomendaciones sugeridas para cerrar las brechas identificadas, lo cual será objeto de verificación respecto de su adopción.

Finalmente, me permito indicar que el informe se encuentra publicado en la página web <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/informes-oficina-control-interno/otros-informes-consultas-a-bases-de-datos-o-sistemas-de-informacion>

Agradecemos su oportuna gestión, con el objetivo de fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe seguimiento a la Integridad SDG**Elaboró:** Alexa Ximena Lenes Rojas – Profesional Esp. OCI**Aprobó/Revisó:** Lady Johanna Medina Murillo – Jefe OCI

MEMORANDO

(150)

Bogotá, D.C., agosto 28 de 2025

PARA: **Dra. GLORIA YASMÍN MAYORGA MORENO**
Directora Gestión de Talento Humano (E)**DE:** **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Informe de Seguimiento a la Integridad en la SDG

Cordial saludo

De manera atenta, en cumplimiento con lo establecido en el Plan Anual de Auditoría Interna - PAAI, aprobado para la vigencia 2025, atentamente me permito remitir el informe de Seguimiento a la Integridad en la SDG, el cual arrojó los siguientes resultados que, en su conjunto, deben servir de insumo para el establecimiento de las acciones que conduzcan a resolver las causas de las situaciones detectadas, a prevenir eventos de riesgo, mejorar las operaciones institucionales y facilitar la toma de decisiones.

Este informe se da a conocer al señor Secretario en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 338 de 2019 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción ARTÍCULO 1. PARÁGRAFO 1. *Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera*”.

De otra parte, me permito manifestar que el informe se envía a Subsecretaría de Gestión Institucional, Dirección de Gestión de Talento Humano, y se extenderá copia a la Oficina Asesora de Planeación. Por lo anterior, la segunda línea de defensa dentro de su gestión de auto control deberá realizar el monitoreo y seguimiento a las observaciones producto de los informes generados por esta Oficina a fin de que se propongan las acciones para aprovechar las oportunidades de mejora y concretar medidas respecto recomendaciones sugeridas para cerrar las brechas identificadas, lo cual será objeto de verificación respecto de su adopción.

Finalmente, me permito indicar que el informe se encuentra publicado en la página web <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/informes-oficina-control-interno/otros-informes-consultas-a-bases-de-datos-o-sistemas-de-informacion>

Agradecemos su oportuna gestión, con el objetivo de fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe seguimiento a la Integridad SDG**Elaboró:** Alexa Ximena Lenes Rojas– Profesional Esp. OCI**Aprobó/Revisó:** Lady Johanna Medina Murillo – Jefe OCI

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA INTEGRIDAD EN LA SDG**Destinatarios**

- Dr. Gustavo Quintero Ardila – Secretario de Gobierno Distrital
- Dra. Carine Pening Gaviria – Subsecretaria de Gestión Institucional
- Dra. Gloria Yasmín Mayorga – Directora de Gestión de Talento Humano €

1. Objetivo

Realizar seguimiento al avance y la implementación de las actividades definidas en la Política de Integridad de la Secretaría Distrital de Gobierno, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como de las disposiciones en la materia a nivel distrital e interno.

2. Alcance

Este seguimiento comprende las actividades establecidas en el Plan de Gestión de Integridad, incluyendo la conformación y funcionamiento del Equipo de Gestores de Integridad, así como el cumplimiento del Código de Ética, conforme a los lineamientos definidos en la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, durante el periodo comprendido entre julio de 2024 y junio de 2025.

3. Marco normativo o criterios del informe

-Decreto 118 de 2018 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público y 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.

-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.

-Código de Integridad de SDG.

-Resolución 1110 de 2024 Por medio del cual se adoptó, implementó y se define la operación del Modelo Integrado de Planeación y gestión — MIPG y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño — GIGD”.

- Resolución 399 de 2025, la cual a través de su artículo 1 modificó el artículo 13 de la Resolución 1110 de 2024.

-Documento CONPES 01 de 2019, “Política pública distrital de transparencia, Integridad y no tolerancia con la corrupción”

4. Equipo auditor:

Alexa Ximena Lenes Rojas- Profesional Especializado – Oficina Control Interno.

5. Metodología

Para el seguimiento a la Integridad se utilizaron técnicas de inspección y revisión documental, con base en información solicitada a la Dirección de Gestión de Talento Humano –DGTH, a través de memorando 20251500263593, el 11 de julio de 2025, respondido mediante memorando 20254100278413. De igual manera, se solicitó información a la Subsecretaría de Gestión Institucional, mediante memorando No. 20251500309653, del 12 de agosto, respondido oportunamente, con el memorando No. 20254000314423. La información fue sometida a análisis para confrontar los criterios frente al avance y cumplimiento normativos, de políticas y procedimientos relacionados.

También se llevaron técnicas de confirmación y verificación en información publicada como la Política Distrital incorporada en el documento CONPES 01 de febrero de 2019, así como publicaciones realizadas en la página web de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Adicionalmente, se realizaron entrevistas para aclaración de la información remitida con la delegada por la Dirección de Gestión de Talento Humano, a través de reunión del día 12 de agosto de 2025, la cual fue llevada a cabo por medio de la plataforma *Teams*, a solicitud del sujeto de evaluación.

6. Periodo de ejecución

El presente seguimiento se realiza entre los meses de julio y agosto de 2025.

7. Desarrollo

Contexto

El seguimiento a la Integridad en la Secretaría de Gobierno, se realiza con las consideraciones que se describen en los siguientes párrafos:

La Secretaría Distrital de Gobierno, opera dentro del modelo de gestión previsto en el y actualizado en el Decreto 1499 de 2017. En esta norma se estableció que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, contempla unas Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, con las cuales se debe contar para orientar la operación del modelo. Dentro de estas políticas se encuentra la Política de Integridad.

Es de anotar que la misma normativa señala que la implementación de las políticas se llevará a cabo a través de planes, programas y proyectos, metodologías y estrategias.

De igual forma, la primera de las dimensiones que aborda el modelo es la de *Talento humano*, que pone de presente que el fin de la gestión en las entidades públicas es “generar resultados con valores, es decir, bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar de los ciudadanos, obtenidos en el marco de los valores del servicio público”.

Las entidades públicas han definido los valores de: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, como pilar de conducta para el actuar sus servidores. Cada entidad ha sido llamada a adoptar un código de integridad que será el marco de referencia mediante el establecimiento de los valores con los cuales se deberán identificar las personas que laboren y presten sus servicios en ella.

En contraposición a la integridad, encontramos riesgos por situaciones o factores que pueden llegar a corromper el debido proceder de los servidores de las entidades públicas. Estos riesgos deben evaluarse y gestionarse de manera adecuada en los procesos de cada organización estatal para lograr sus objetivos, mediante una administración transparente que destine los recursos públicos al bienestar general y no lo desvíe hacia intereses particulares.

7.1 EXISTENCIA DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Dentro de las verificaciones realizadas por la Oficina de Control Interno para este seguimiento se procedió a constatar la existencia de la política pública propia de la entidad. Para lo anterior, la OCI solicitó a Dirección de Gestión de Talento Humano – DGTH, como líder de la política: “Enlace de publicación y acceso al documento de la política de integridad de la entidad y soporte de los seguimientos realizados al avance en esta política”.

Mediante memorando No. 20254100278413, respondió que *“El proceso de seguimiento de las actividades programadas en el Plan de Acción de Integridad es evaluado a través del Plan Estratégico Institucional, el cual en su quinto (5) objetivo estratégico tiene formulado “Promover la transparencia, la integridad y la participación en la gestión pública, para mejorar la gobernabilidad democrática distrital y local.” Que, a su vez, contiene la meta estratégica 5.1. “Lograr el 95% de cumplimiento de la política de integridad, con el propósito de ofrecer servicios misionales con transparencia y ética pública que permitan fortalecer la confianza ciudadana.”, en este sentido la DGTH ha remitido reportes trimestrales de la gestión.”*

Teniendo en cuenta que no se presentó documento específico de la Política de Integridad propio de la entidad, la Oficina de Control Interno procedió a pedir aclaración, ante lo cual la funcionaria que proyectó la respuesta inicial manifestó que actualmente el punto de referencia es el documento CONPES 01 de 2019, publicada el 06 de febrero de 2019. Cabe anotar que el documento CONPES referenciado constituye la “Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción”, que fue construida de manera conjunta por la Secretaría General, la Veeduría Distrital y la Secretaría Distrital de Gobierno.

Esta Política, presenta cuatro objetivos específicos, de los cuales se desprenden diez resultados esperados, cada uno con varios productos esperados.

Esta política distrital fue modificada mediante adenda, el 09 de junio de 2023, adicionando en varios objetivos un mayor número de productos relacionados con los resultados esperados. Cabe destacar que la Secretaría de Gobierno figura dentro del anexo de Excel de dicho documento, como responsable de la ejecución de 16 productos, correspondientes a los objetivos números 1, 3 y 4.

Cuadro No. 1:

Objetivo específico	Producto esperado	Nombre indicador de producto
1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de la implementación de medidas de transparencia en la gestión pública para garantizar el derecho de acceso a la información, la participación y colaboración ciudadana como pilares para la generación de valor público.	1.1.6 Portal ciudadano de acceso a información sobre planeación, presupuesto y contratación de las Alcaldías Locales y de la Secretaría Distrital de Gobierno	Porcentaje de avance en la implementación del Portal ciudadano de acceso a información sobre planeación, presupuesto y contratación de las Alcaldías Locales y de la Secretaría Distrital de Gobierno
1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de la implementación de medidas de transparencia en la gestión pública para garantizar el derecho de acceso a la información, la participación y colaboración ciudadana como pilares para la generación de valor público.	1.1.12 Campañas pedagógicas sobre Gobierno Abierto en las 20 localidades del Distrito Capital	Número de Campañas pedagógicas sobre Gobierno Abierto en las 20 localidades del Distrito Capital
1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de la implementación de medidas de transparencia en la gestión pública para garantizar el derecho de acceso a la información, la participación y colaboración ciudadana como pilares para la generación de valor público.	1.1.23 Lineamientos del proceso de rendición de cuentas de las Juntas Administradoras Locales.	Porcentaje de avance en el diseño y socialización de los lineamientos del proceso de rendición de cuentas de las Juntas Administradoras Locales

1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de la implementación de medidas de transparencia en la gestión pública para garantizar el derecho de acceso a la información, la participación y colaboración ciudadana como pilares para la generación de valor público.	1.1.30 Sistema de información sobre planeación, presupuesto y contratación de las Alcaldías Locales y de la Secretaría Distrital de Gobierno.	Porcentaje de avance en la implementación del sistema de información sobre planeación, presupuesto y contratación de las Alcaldías Locales y de la Secretaría Distrital de Gobierno.
1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de la implementación de medidas de transparencia en la gestión pública para garantizar el derecho de acceso a la información, la participación y colaboración ciudadana como pilares para la generación de valor público.	1.1.42 Implementación de la estrategia de fortalecimiento de la participación ciudadana en la programación del presupuesto de las Alcaldías Locales.	Porcentaje de avance en la implementación de la estrategia de fortalecimiento de la participación ciudadana en la programación del presupuesto de las Alcaldías Locales
1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de la implementación de medidas de transparencia en la gestión pública para garantizar el derecho de acceso a la información, la participación y colaboración ciudadana como pilares para la generación de valor público.	1.1.46 Operación de la Plataforma del Centro de Gobierno Local	Porcentaje de avance en la operación de la Plataforma del Centro de Gobierno Local
3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo colaborativo de las entidades públicas.	3.1.6 Auditorías sobre los procesos de Inspección, Vigilancia y Control – IVC adelantados por las autoridades de policía.	Número de Auditorías sobre los procesos de Inspección, Vigilancia y Control – IVC adelantados por las autoridades de policía
3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo colaborativo de las entidades públicas.	3.1.9 Auditorías Visibles sobre procesos de contratación de las Alcaldías Locales	Número de Auditorías Visibles sobre procesos de contratación de las Alcaldías Locales implementadas
3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo colaborativo de las entidades públicas.	3.2.5 Canal Único de Denuncias sobre hechos de corrupción en Alcaldías Locales implementada	Porcentaje de avance para la implementación del Canal Único de Denuncias sobre hechos de corrupción en Alcaldías Locales
3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo colaborativo de las entidades públicas.	3.2.10 Campañas de socialización uso adecuado de Canales Denuncias sobre hechos de corrupción en Alcaldías Locales y nivel central implementada	Número de campañas de socialización sobre el uso adecuado de los canales de denuncia sobre hechos de corrupción en Alcaldías Locales y nivel central
3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo colaborativo de las entidades públicas.	3.3.6 Simulador de conflicto de intereses para funcionarios públicos y particulares en las alcaldías locales y nivel central	Porcentaje de avance para la implementación del simulador de conflicto de interés para funcionarios públicos y colaboradores en las alcaldías locales y nivel central
3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo colaborativo de las entidades públicas.	3.3.7 Estrategia de control social sobre la gestión de las Alcaldías Locales en las cuales se vinculen Instituciones de Educación Superior	Porcentaje de avance en la implementación de la estrategia de control social sobre la gestión de las alcaldías locales en las cuales se vinculen a las Instituciones de Educación Superior.
3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo colaborativo de las entidades públicas.	3.3.12 Líneas de inversión con base en la participación de la ciudadanía para la programación del presupuesto de las Alcaldías Locales.	Documento con la consolidación de la participación ciudadana en la programación de los presupuestos de las Alcaldías para la definición de las líneas de inversión locales.
4. Fortalecer las capacidades institucionales en el Distrito Capital para articular procesos y controles institucionales existentes en el sector público, privado y la ciudadanía.	4.1.2 Batería de indicadores sobre la transparencia en la gestión de las Alcaldías Locales.	Porcentaje de avance en la implementación de una batería de indicadores sobre la transparencia en la gestión de las Alcaldías Locales.
4. Fortalecer las capacidades institucionales en el Distrito Capital para articular procesos y controles institucionales existentes en el sector público, privado y la ciudadanía.	4.2.1 Estrategia para fortalecer y unificar los procesos de descongestión de las actuaciones administrativas a cargo de las Alcaldías Locales.	Porcentaje de avance en la implementación de la estrategia para fortalecer y unificar la descongestión de las actuaciones administrativas a cargo de las Alcaldías Locales
4. Fortalecer las capacidades institucionales en el Distrito Capital para articular procesos y controles institucionales existentes en el sector público, privado y la ciudadanía.	4.3.4 Estrategia para fortalecer la transparencia en los procesos de contratación de los Fondos de Desarrollo local.	Porcentaje de avance en la implementación de la estrategia para fortalecer la transparencia en los procesos de contratación de los Fondos de Desarrollo local

INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO

	A	B	C	D	E	F
1						
2	Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción					
3	Documento CONPES Distrital No:	01				
4	Fecha de aprobación:	4/12/2018				
5	Fecha de actualización:	6/6/2025				
6	Fecha de corte de seguimiento:					
7	Sector líder:	Gestión Pública, Gobierno y entidades de control	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Gobierno			
8	Sector corresponsable 1:	Ambiente	Secretaría Distrital de Ambiente			
9	Sector corresponsable 4:	Educación	Secretaría de Educación del Distrito			
10	Sector corresponsable 7:	Gobierno	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC			
11	Sector corresponsable 10:	Integración Social	Secretaría Distrital de Integración Social			
12						
13						
14	Sector corresponsable 14:	Planeación	Secretaría Distrital de Planeación			
15						
16	Objetivo específico	Importancia relativa del objetivo específico (%)	Indicador			
17			Resultado esperado	Nombre del indicador de resultado	Fórmula del indicador de resultado	
18						
22	1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de		1.1 Mantener el resultado de la medición del	Índice de Transparencia Activa (ITA)	ITA = (Contratación + Control+ Estruct	
27	1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de		1.1 Mantener el resultado de la medición del	Índice de Transparencia Activa (ITA)	ITA = (Contratación + Control+ Estruct	
33	1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de		1.1 Mantener el resultado de la medición del	Índice de Transparencia Activa (ITA)	ITA = (Contratación + Control+ Estruct	
40	1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de		1.1 Mantener el resultado de la medición del	Índice de Transparencia Activa (ITA)	ITA = (Contratación + Control+ Estruct	
50	1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de		1.1 Mantener el resultado de la medición del	Índice de Transparencia Activa (ITA)	ITA = (Contratación + Control+ Estruct	
54	1. Avanzar hacia el gobierno abierto a través de		1.1 Mantener el resultado de la medición del	Índice de Transparencia Activa (ITA)	ITA = (Contratación + Control+ Estruct	
88	3. Garantizar medidas anticorrupción para la		3.1 Mejora de las medidas de prevención de	Indicador de prevención de prácticas irregulares	PRIRRE	
90	3. Garantizar medidas anticorrupción para la		3.1 Mejora de las medidas de prevención de	Indicador de prevención de prácticas irregulares	PRIRRE	
101	3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo colaborativo de las entidades públicas.		3.2 Reducción de la incidencia de la corrupción en la ciudadanía	Victimización por corrupción en Bogotá (Barómetro de las Américas)	(Número de personas víctimas de corrupción en los últimos 12 meses / Número de las personas encuestadas) *100	
101	3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo		3.2 Reducción de la incidencia de la corrupción en la ciudadanía	Victimización por corrupción en Bogotá (Barómetro de las Américas)	(Número de personas víctimas de corrupción en los últimos 12 meses / Número de las personas	
112	3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo		3.3 Disminución de los riesgos de corrupción en el Distrito	Índice de Transparencia de Bogotá ITB	ITB = (30*ITBV + 40*ITBI + 30*ITBCS)/100	
113	3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción		3.3 Disminución de los riesgos de corrupción en el Distrito	Índice de Transparencia de Bogotá ITB	ITB = (30*ITBV + 40*ITBI + 30*ITBCS)/100	
113	3. Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción		3.3 Disminución de los riesgos de corrupción en el Distrito	Índice de Transparencia de Bogotá ITB	ITB = (30*ITBV + 40*ITBI + 30*ITBCS)/100	
118	de prácticas corruptas mediante el trabajo					
120	4. Fortalecer las capacidades institucionales en el Distrito Capital para articular procesos y controles institucionales existentes en el sector público, privado y la ciudadanía.		4.1 Generación de información de calidad para la prevención de prácticas corruptas en la ciudad.	Resultados FURAG- Política de Gestión y Desempeño de Transparencia, Integridad y Lucha Contra la Corrupción	Resultados FURAG=Promedio de los subíndices de divulgación proactiva de información y el índice de transparencia y acceso a la información pública de la Política de Gestión y Desempeño de Transparencia, Integridad y Lucha Contra la Corrupción medido a través de FURAG a las entidades distritales de Bogotá.	
127	4. Fortalecer las capacidades institucionales en el Distrito Capital para articular procesos y controles institucionales existentes en el sector		4.2 Mejora de las capacidades de articulación entre el sector público, privado y la ciudadanía	Índice institucional de Participación Ciudadana - Veeduría Distrital	Promedio del puntaje más alto de cada una de las tres dimensiones seleccionadas (diseño institucional	
139	4. Fortalecer las capacidades institucionales en el Distrito Capital para articular procesos y controles institucionales existentes en el sector		4.3 Mejora en la gestión contractual en las entidades distritales	Indicador de Gestión de la contratación del ITB	ITBGC = ((ITBSub4.1 + ITBSub4.2 + ITBSub4.3 + ITBSub4.4 + ITBSub4.5) /5	
140	4. Fortalecer las capacidades institucionales en el Distrito Capital para articular procesos y controles institucionales existentes en el sector		4.3 Mejora en la gestión contractual en las entidades distritales	Indicador de Gestión de la contratación del ITB	ITBGC = ((ITBSub4.1 + ITBSub4.2 + ITBSub4.3 + ITBSub4.4 + ITBSub4.5) /5	

Fuente: Información extractada del Excel anexo al documento CONPES 01 de 2019.

Esta política distrital proyectó un período para su seguimiento, correspondiente a diez (10) años, hasta el corte del año 2028. Además, contempla un presupuesto asignado para su implementación y seguimiento en total de 23.458 millones de pesos. En este mismo documento se deja registro de que la evaluación de la política distrital estará a cargo de las tres entidades a cargo de su construcción (Incluida la Secretaría Distrital de Gobierno), en tres cortes, a corto, mediano y largo plazo. El primer seguimiento ya fue realizado a los dos años de su aprobación. La segunda evaluación se debe realizar a los seis años de su aprobación, es decir, el plazo se vence este año 2025. La última evaluación se deberá realizar a los diez años de su aprobación.

Según se establece en la Política establecida en el documento CONPES 01 de 2019, la mayoría de las metas tienen su fuente de información en indicadores del Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública, -ITA, y el Índice de Transparencia de Bogotá – ITB; la única meta que tiene como indicador la información proveniente del FURAG, corresponde al resultado esperado 4.1, *“Generación de información de calidad para la prevención de prácticas corruptas en la ciudad”*., que presenta como fórmula del indicador : el *“Promedio de los subíndices de divulgación proactiva de información y el índice de transparencia y acceso a la información pública de la Política de Gestión y Desempeño de Transparencia, Integridad y Lucha Contra la Corrupción medido a través de FURAG a las entidades distritales de Bogotá.”*.

7.2 SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En lo que concierne al seguimiento sobre la política de integridad de la entidad, teniendo presente que la entidad no cuenta con una política específica propia, la DGTH informó que el seguimiento a la implementación de la política se está realizando mediante el Plan Estratégico Institucional – PEI, en lo referente a su objetivo 5.1, “Lograr el 95% de cumplimiento de la política de integridad, con el propósito de ofrecer servicios misionales con transparencia y ética pública que permitan fortalecer la confianza ciudadana.”.

En consideración a lo indicado por la Dirección de Gestión de talento Humano, en cuanto a la evaluación a través del Plan Estratégico Institucional, en lo referente al quinto (5) objetivo estratégico (numeral 5.1) se hizo una verificación del Plan estratégico de la entidad con los seguimientos que se encuentran publicados en el enlace: [Plan Estratégico Institucional 2024-2028 | Secretaría Distrital de Gobierno](https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia-acceso-informacion-publica/planeacion-presupuesto-informes/planeacion-presupuesto-informes/plan-estrategico-institucional-2024-2028) ó URL: <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia-acceso-informacion-publica/planeacion-presupuesto-informes/planeacion-presupuesto-informes/plan-estrategico-institucional-2024-2028> .

SECRETARÍA DE
GOBIERNO

Buscar en la sede electrónica

Inicio

Transparencia y
Acceso a la
Información
PúblicaAtención y
Servicios a la
Ciudadanía

Participa

Noticias

Quiénes somos

Portal antiguo

Inicio > Plan Estratégico Institucional 2024-2028

Plan Estratégico Institucional 2024-2028

Los documentos fueron aprobados en sesión del CIGD del 26 de diciembre de 2024, y adoptados por la mencionada resolución como anexos integrales del acto administrativo

Fecha de generación:

Lun, 03/02/2025 - 12:20

Fecha de publicación:

Vie, 18/07/2025 - 18:25

Archivos adjuntos:

PLE-PIN-PL026_V1 - Plan Estratégico Institucional 2024-2028



PLE-PIN-F036 Programación PEI 26-12-2024.xlsx



Resolución SDG 0072 de 2025 - Plan Estratégico Institucional



PLE-PIN-F036 Seguimiento PEI 31-03-2025.xlsx



PLE-PIN-F036 Seguimiento PEI 30-06-2025.xlsx

Enlaces relacionados:

Fuente: Imagen extracatda de la publicación, en página web de la SDG, del Plan estratégico Institucional 2024-2028 y sus seguimientos.

Inicialmente se puede observar que la meta relacionada con la Integridad en el PEI, se refiere al cumplimiento del 95% de la política de Integridad. En los seguimientos del PEI, por parte de la Oficina Asesora de Planeación, se estableció una eficacia del 100% sobre las acciones para la meta 5.1, en los dos primeros trimestres del año 2025, como se ilustra a continuación:

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
 SECRETARÍA DE GOBIERNO		PROGRAMACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Metas Estratégicas						Código: PLE-PIN-F036 Versión: 4 Caso HOLA: 104671 Vigencia: 23 de diciembre de 2024	
PROCESO ASOCIADO:		Gerencia del Talento Humano							
OBJETIVO ESTRATÉGICO:		5. Promover la transparencia, la integridad y la participación en la gestión pública, para mejorar la gobernabilidad democrática distrital y local.							
META ESTRATÉGICA:		No. 5.1 Lograr el 95% de cumplimiento de la política de integridad, con el propósito de ofrecer servicios misionales con transparencia y ética pública que permitan fortalecer la confianza ciudadana.							
NOMBRE DEL INDICADOR:		Porcentaje de cumplimiento de la política de integridad							
FÓRMULA DEL INDICADOR:		Actividades ejecutadas en el año/actividades programadas en el año							
UNIDAD DE MEDIDA		Porcentaje							
TIPO DE INDICADOR		Eficacia							
FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN		Trimestral							
FUENTE DE INFORMACIÓN		Programa de transparencia y ética pública							
EVIDENCIA ESPERADA		Reporte de avance de las actividades ejecutadas durante el periodo							
DEPENDENCIA RESPONSABLE		Dirección de Gestión del Talento Humano							
LÍNEA BÁSE:		90% de cumplimiento conforme a los resultados del FURAG 2023							
TIPO DE PROGRAMACIÓN		Constante							

	PROGRAMACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL INDICADOR					
	2024 (jul-dic)	2025 (ene-dic)	2026 (ene-dic)	2027 (ene-dic)	2028 (ene-jun)	TOTAL CUATRIENIO
PROGRAMADO	95%	95%	95%	95%	95%	95%
EJECUTADO	94.0%	100.0%				97.0%
% AVANCE VIGENCIA	98.95%	50.00%				N/A
% AVANCE ACUMULADO CUATRIENIO	12.37%	25.00%				25.00%

0.926315789

MEDICIÓN DEL INDICADOR						
AÑO	TRIMESTRE	MAGNITUD PROGRAMADA	MAGNITUD EJECUTADA	RESULTADO	ANÁLISIS	EVIDENCIA
2025	I	95%	100.0%	100.00%	Durante el primer trimestre se reunió el equipo de trabajo primario asignado a la implementación de la política de integridad de la DGTI para diligenciar los autodiagnósticos de Gestión de Conflictos de Intereses y gestión de integridad, de los cuales se generó el Plan de acción para el fortalecimiento de la política de integridad, en su formulación se tuvieron en cuenta los siguientes instrumentos que contienen compromisos asociados a la política: 1. Plan estratégico institucional. 2. Formulario Único Reporte de Avances a la Gestión - FURAG 3. Programa de transparencia y ética pública - PTEP 3. Ley 2013 2019 y Directiva 015 de 2022. Durante el primer trimestre solo se trabajó en la planeación de las actividades, de las cuales se logró una ejecución del 100%.	1. Autodiagnóstico de gestión de conflictos de intereses. 2. Autodiagnóstico de gestión del código de integridad el cual contiene la hoja de plan de acción que describe toda la planeación 2025 para fortalecimiento de la política de integridad. 3. Registros de asistencia del equipo primario asignado a la implementación de la política de integridad.
2025	II	95%	100.0%	100.00%	Para el segundo trimestre del año se ajustó el Plan de Acción de la Política de Integridad con el propósito de mapear en un solo instrumento todas las actividades relacionadas con esta política, de esta manera logrando tener un mayor control sobre las solicitudes de las diferentes áreas o instancias que solicitan información. En el mapeo de los requisitos solicitados en los diferentes instrumentos de solicitud de información, se evidenció que varios se repiten o guardan estrecha relación. Por tanto, se formularon actividades flexibles que permitan dar cumplimiento a varios instrumentos o requisitos con una sola ejecución de actividad, esto con el fin de optimizar el recurso humano en relación a la carga operativa del proceso. Conforme al Plan de Acción Formulado para el segundo trimestre de la vigencia en curso, se evidencia un cumplimiento del 100% de las actividades programadas.	1. Cronograma de actividades completo 2. Carpeta de evidencias Instrumento 1 - Plan Estratégico de Integridad. 3. Carpeta de evidencias Instrumento 2 - FURAG - Formulario Único Reporte de Avances a la Gestión. 4. Carpeta de evidencias Instrumento 3 - PTEP - Programa de Transparencia y Ética Pública. 5. Carpeta de evidencias Instrumento 4 - Ley 2013 de 2019 y Directiva 015 de 2022.

Fuente: Archivo PLE-PIN-F036 Seguimiento PEI 30-06-2025 publicado en la página eb de la SDG

Es preciso indicar que las políticas dentro de la entidad pasan del sentido amplio y abstracto a la operación efectiva, mediante la formulación e implementación de Planes o Programas que materialicen los objetivos a través de actividades evidenciables durante periodos determinados. Para ello la normatividad contempla en este caso la formulación, ejecución y seguimiento del Plan de Gestión de Integridad, a través de la responsabilidad que asigna a las áreas de Gestión de Talento Humano de liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad (Artículo 11° Decreto 118/2018).

7.3 EXISTENCIA DE PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

Si bien, dentro del documento CONPES 01 de 2019, se estableció un plan de acción para el Distrito, que comprende metas desde el año 2018 hasta el 2028, el cual incluye 16 actividades a cargo de la Secretaría Distrital de Gobierno, en la entidad no se halló un plan de Acción durante las vigencias 2024 y 2025, que estuvieran adecuadamente alineados con dicho Plan Distrital.

2.5.1 PLAN VIGENCIA 2024:

Tras indagar sobre el Plan de Gestión de integridad, se manifiesta por parte de la Dirección de Gestión de Talento Humano que durante 2024 no existía un Plan de Gestión de Integridad de manera específica, pero se incorporaron actividades relacionadas con la integridad dentro del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP-, dentro del componente No. 7: “*PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD Y LA ÉTICA PÚBLICA*”.

Este Programa se evidencia publicado en la URL: <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/planeacion-presupuesto-informes/programa-transparencia-etica-publica> con monitoreos cuatrimestrales realizados por la Oficina Asesora de Planeación.

[gobiernobogota.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/planeacion-presupuesto-informes/programa-transparencia-etica-publica](https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/planeacion-presupuesto-informes/programa-transparencia-etica-publica)

Ir a GovCo



Buscar en la sede electrónica

Inicio

Transparencia y Acceso a la Información Pública

Atención y Servicios a la Ciudadanía

Participa

Noticias

Quiénes somos

Portal antiguo

Inicio > Transparencia y Acceso A La Información Pública > 4 Planeación, Presupuesto E Informes > Programa de Transparencia y Ética Pública 2024

4.1 Presupuesto general de Ingresos, gastos e inversión

4.2 Ejecución presupuestal

4.3 Plan de Acción

4.4 Proyectos de Inversión

4.5 Informes de empalme

4.6 Información pública y/o relevante

4.7 Informes de gestión, evaluación y auditoría

4.8 Informes de la Oficina de Control Interno

Programa de Transparencia y ética pública 2024

Consulta aquí toda la información relacionada al Programa de Transparencia y ética pública para la vigencia 2024

Fecha de generación:
Mié. 31/01/2024 - 21:03

Fecha de publicación:
Mié. 31/01/2024 - 12:37

Archivos adjuntos:

 informe_monitoreo_de_riesgos_III_cuatrimestre_2024.pdf

 informe_monitoreo_de_riesgos_II_cuatrimestre_2024_0.pdf

 Informe monitoreo de riesgos I Cuatrimestre 2024

 Programa de Transparencia y ética pública 2024

 Matriz de corrupción 2024

 Monitoreo del Programa de Transparencia y Ética Pública

De igual forma, el PTEP, en entre el segundo semestre de 2024 y el primer semestre de 2025, contó con seguimientos por parte de la Oficina de Control Interno, los cuales se encuentran publicados en el enlace: <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/48-informes-oficina-control-interno/482-otros-informes-consultas-bases-datos/planeacion-presupuesto-informes/seguimiento-programa-transparencia-etica-0> . Estos seguimientos fueron comunicados a la alta dirección, en las sesiones del 30 de enero y el 19 de mayo de 2025.

Inicio > Transparencia y Acceso A La Información Pública > 4 Planeación, Presupuesto E Informes

> Seguimiento Al Programa de Transparencia, Ética Pública y Seguimiento A La Gestión de Riesgos de Corrupción Tercer Cuatrimestre de 2024

4.1 Presupuesto general de
ingresos, gastos e inversión

4.2 Ejecución presupuestal

4.3 Plan de Acción

4.4 Proyectos de Inversión

4.5 Informes de empalme

4.6 Información pública y/o
relevante4.7 Informes de gestión,
evaluación y auditoría4.8 Informes de la Oficina de
Control Interno

Seguimiento al Programa de Transparencia, Ética Pública y Seguimiento a la Gestión de Riesgos de Corrupción Tercer cuatrimestre de 2024

Ley 1474 de 2011 y modificada por Ley 2195 de 2022 - Documento Técnico Programas de Transparencia y Ética Pública del Distrito Capital

Fecha de generación:

Jue. 16/01/2025 - 18:25

Fecha de publicación:

Jue. 16/01/2025 - 18:25

Archivos adjuntos:

Informe de seguimiento PTEP 2024 SDG – Tercer cuatrimestre de 2024



Seguimiento detallado PTEP tercer cuatrimestre



Matriz seguimiento gestión de riesgos



Seguimiento racionalización trámites SUIT

Es de anotar que en este plan se proyectaron dieciséis actividades, cuyo cumplimiento, con corte a 31 de diciembre, la Oficina de Control Interno estableció en un **70.30%**.

7.3.2 PLAN VIGENCIA 2025:

Durante el año 2025, de acuerdo con la información suministrada por el área a cargo, por cambios en la estructura del PTEP, no se realizó seguimiento a través del PTEP. En su lugar, se decidió construir, con participación de algunas personas del equipo de Gestión de Talento Humano, un “Plan para el fortalecimiento de la política de integridad”.

Este plan se remitió mediante un archivo en Excel etiquetado como “Plan de acción integridad”, y presenta 132 ítems como “actividades de gestión”.

Dentro de las actividades proyectadas no se encuentra una asociación clara de estas frente a cada uno de los productos de la política de integridad adoptada por la entidad a través del documento CONPES 01 de 2019, detallados en el cuadro No. 1 de este documento.

Es preciso señalar que en este documento la mayoría de las “actividades” corresponden a preguntas u opciones de respuesta del formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG-. Por otra parte, este documento no cuenta con áreas o dependencias responsables asignados a cada actividad, tampoco especifica los entregables o productos esperados, ni indicadores o criterios de medición del cumplimiento. Adicionalmente, se encuentra una meta cuyo cumplimiento no sería posible determinar oportunamente al finalizar la vigencia 2025.

Por lo anterior, se establece que el Plan no cuenta con una estructura propia de un Plan, lo cual dificulta la medición del avance de cumplimiento.

Ejemplo de inconsistencias como actividades de gestión o acciones de mejora que no presentan una redacción apropiada ni comprensible; actividades de gestión que no están representadas en acciones (verbos) sino que corresponden a opciones de respuesta del FURAG; no se registran responsables o en algunas ocasiones figuran nombres propios de personas; No se observan productos esperados, entregables ni indicadores para la medición.

PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA DE INTEGRIDAD 2025								TRIMESTRE 1			TRIMESTRE 2			TRIMESTRE 3		
INSTRUMENTO	META	COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	PUNTAJE 2024	ACCIÓN DE MEJORA	RESPONSABLE	PLANEO	EJECUTADO	SEGUIMIENTO	PLANEO	EJECUTADO	SEGUIMIENTO	PLANEO	EJECUTADO	SEGUIMIENTO
PLAN ESTRATÉGICO DE INTEGRIDAD		Seguimiento y evaluación	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	18. Cuál es el porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.	40%	En ingreso de 58 servidores presentaron 48, equivalente a 83%. Periódicos de 11 servidores presentaron 2. Finalización ninguno presentó.	Jorge Maciaco	0%	0%	No programada para el trimestre.	0%	0%	No programada para el trimestre.	100%		
				19. Cuál es el porcentaje de contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y	100%	Realizar enlace con la Dirección de contratación y el DASCO	Ricardo Rodríguez	0%	0%	No programada para el trimestre.	0%	0%	No programada para el trimestre.	100%		
				20. La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han surtido trámite	100%			0%	0%	No programada para el trimestre.	0%	0%	No programada para el trimestre.	100%		
				21. La Oficina o dependencia de control interno hace seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas	100%			0%	0%	No programada para el trimestre.	0%	0%	No programada para el trimestre.	0%	0%	No programada para el trimestre.

Fuente: Imagen extractada del plan de acción política de integridad 2025.

Ejemplo de actividades de gestión que corresponden a transcripciones de recomendaciones de informes de auditoría interna:

INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO

PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA DE INTEGRIDAD 2025							TRIMESTRE 1			TRIMESTRE 2			
INSTRUMENTO	META	COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	PUNTAJE 2024	ACCIÓN DE MEJORA	RESPONSABLE	PLANEADO	EJECUTADO	SEGUIMIENTO	PLANEADO	EJECUTADO	SEGUIMIENTO
LEY 2013 2019 Y DIRECTIVA 015 DE 2022	Informe de auditoría PERIODO DE ENERO A AGOSTO 2024			1. Se reitera la recomendación de actualizar los lineamientos internos relacionados con la declaración de conflictos de interés. En particular, se sugiere revisar el documento "Instrucciones para el trámite de impedimentos y recusaciones en los conflictos de interés GOO-GOI-IND36, versión 1, del 17 de diciembre de 2021". Es fundamental que este documento incluya directrices claras, así como las herramientas y medios necesarios para declarar un conflicto de interés tanto al momento de vincularse con la entidad como durante el desarrollo de las funciones u		Se reitera la solicitud de actualización en febrero. Jurídica, contratación SGO y	Ricardo Rodríguez	0%	0%	No programada para el trimestre.	100%		Se reitera solicitud de actualización a través 20254100204803 "..."
					Memorando	Ricardo Rodríguez	0%	0%	No programada para el trimestre.	100%		Memorandos de solicitud de información y respuestas de las direcciones	
					Alertas en comité directivo	Jorge Maciado	0%	0%	No programada para el trimestre.				
					Campaña conflicto de interés de directivos y general - Marzo/Abril	Alexandra Velosa	0%	0%	No programada para el trimestre.	100%			
					Comunicación persuasiva en comité directivo viernes 14 de febrero.	Jorge Maciado	0%	0%	No programada para el trimestre.	100%			
					Oficio de actualización contando lo q pasa una vez vencidos los términos	Jorge Maciado	0%	0%	No programada para el trimestre.	100%		Circular externa del DASCD 13 de 5 mayo de 2025	
					Sergio encargado de darle seguimiento a publicación de personas de planta	Alexandra Velosa	0%	0%	No programada para el trimestre.				
					CAMPAÑA DE CONFLICTO DE INTERESES Y BIENES Y RENTAS	Jorge Maciado (insuismo) Diana Fernández	0%	0%	No programada para el trimestre.				
					Atención al ciudadano - Dirección de contratación (Seguimiento trimestral)	Ricardo Rodríguez	0%	0%	No programada para el trimestre.	100%		Memorandos de solicitud de información y respuestas de las direcciones	
					Solicitar información 21 de agosto a 31 de diciembre de 2024	Ricardo Rodríguez	0%	0%	No programada para el trimestre.	100%		Memorandos de solicitud de información y respuestas de las direcciones	
					Solicitar información 1 de enero al 30 de marzo	Ricardo Rodríguez	0%	0%	No programada para el trimestre.	100%		Memorandos de solicitud de información y respuestas de las direcciones	

Fuente: Imagen extractada del plan de acción política de integridad 2025.

Ejemplo de meta cuyo cumplimiento se podrá determinar sólo después del segundo semestre de 2026, teniendo en cuenta que los resultados de la medición a través del FURAG de la vigencia 2025, se espera sean divulgados por el Departamento Administrativo de la Función Pública hacia el mes de julio de 2026.

PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA DE INTEGRIDAD 2025							TRIMESTRE 1			TRIMESTRE 2			
INSTRUMENTO	META	COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	PUNTAJE 2024	ACCIÓN DE MEJORA	RESPONSABLE	PLANEADO	EJECUTADO	SEGUIMIENTO	PLANEADO	EJECUTADO	SEGUIMIENTO
FURAG - Formulario Único Reporte de Avances a la Gestión (anual - año vencido)	Lograr el 100% de cumplimiento de 2025 en el año 2026	Para gestionar el cumplimiento o de la política de integridad pública desde la planeación institucional, la entidad durante la vigencia evaluada		1. Elaboró un autodiagnóstico del estado de los elementos de la política previo al			Diana Fernández Marcela Poloche	100%	100%	laboró un autodiagnóstico del estado de los elementos de la política previo al desarrollo de la estrategia anual	0%	0%	No programada para el trimestre.
				2. Formuló o actualizó su estrategia anual de integridad pública y			Diana Fernández Marcela Poloche	100%	100%	Cronograma de trabajo 2025	0%	0%	No programada para el trimestre.
				3. Articuló en su estrategia las acciones asociadas al Código de			Diana Fernández	0%	0%	No programada para el trimestre.	0%	0%	No programada para el trimestre.
				4. Articuló en su estrategia las acciones asociadas a la gestión de	Se articula plan de trabajo con la realización del autodiagnóstico para la	Diana Fernández	100%	100%	Se articula plan de trabajo con la realización del autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses.	0%	0%	No programada para el trimestre.	
				5. Articuló en su estrategia las acciones asociadas al desarrollo			Diana Fernández Marcela Poloche	0%	0%	No programada para el trimestre.	0%	0%	No programada para el trimestre.
				6. Incluyó la estrategia anual de integridad en la planeación institucional			Diana Fernández Marcela Poloche	0%	0%	No programada para el trimestre.	0%	0%	No programada para el trimestre.
				7. Designó un área o grupo de trabajo encargado de	Realización de mesa de trabajo con equipo primario de integridad (27 de marzo)	Diana Fernández Marcela Poloche	100%	100%	Realización de mesa de trabajo con equipo primario de integridad (27 de marzo) presentando plan de trabajo	0%	0%	No programada para el trimestre.	
				8. Evaluó e hizo seguimiento a la implementación de la	Se programa seguimiento al plan de trabajo establecido de manera trimestral	Diana Fernández Marcela Poloche	25%	25%	Se programa seguimiento al plan de trabajo establecido de manera trimestral	25%	25%	Se programa seguimiento al plan de trabajo establecido de manera trimestral	
				9. Estableció indicadores para el seguimiento y evaluación de la	Se estableció seguimiento trimestral a la estrategia de integridad	Diana Fernández Marcela Poloche	25%	25%	Se programa seguimiento al plan de trabajo establecido de manera trimestral	25%	25%	Se programa seguimiento al plan de trabajo establecido de manera trimestral	
				10. No desarrolló ninguna acción			Diana Fernández Marcela Poloche	0%	0%	No programada para el trimestre.	0%	0%	No programada para el trimestre.

Fuente: Imagen extractada del plan de acción política de integridad 2025.

No obstante, la dificultad de medición objetiva, se registró un monitoreo por parte de la Oficina Asesora de Planeación, no publicado en la página web de la entidad, el cual presenta un cumplimiento del 100% de las actividades propuestas para el primer trimestre, y un cumplimiento del 68% para el segundo trimestre.

Es importante resaltar que el documento CONPES 01 de 2019, estableció para la medición un enfoque cualitativo y otro cuantitativo. Dentro del enfoque cuantitativo referenció la necesidad de establecer baterías de indicadores cuantitativos de producto y de eficacia, dentro de las entidades que participan en la implementación de la política, así como la necesidad de encuestas de prácticas de corrupción, para hacer mediciones que permitan recolectar evidencias que den lugar a ajustes de la política.

7.4 GESTORES Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El capítulo 2° del Decreto 118 de 2018, prevé la conformación del equipo de Gestores/as de Integridad, su misión, y responsabilidades. El artículo 11 del mismo Decreto, indica que la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Gestión de la Integridad, en las entidades distritales, será liderada por las áreas de Gestión de Talento Humano, con el apoyo de los gestores de integridad, como actores importantes en la política de integridad.

En la SDG, Mediante Resolución 0782 de 2018, se conformó el equipo de gestores de integridad dentro de la Secretaría de Gobierno, y entre los años 2024 y 2025, se ha actualizado el grupo a través de las Resoluciones internas No. 0323 del 29 de abril de 2024. Actualmente, el grupo cuenta 56 personas.

Es preciso señalar que, en la construcción del Plan de Integridad de 2025, no se observó la participación de los gestores de integridad como lo señala la norma, ya que este fue elaborado por personal de la Dirección de Gestión de Talento Humano.

Se evidencia una participación más activa en lo que concierne al código de integridad de la entidad.

Es conveniente indicar que el Código de Integridad, está conformado por una serie de principios y valores que guían el comportamiento ético de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones. Su objetivo es establecer estándares claros de conducta para garantizar la transparencia, la responsabilidad y la confianza en la gestión pública. El Código de integridad para los servidores públicos fue emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Posteriormente, fue adoptado por el Congreso de la República a través de la Ley 2016 de 2020. Función Pública, con cinco valores: Respeto, Honestidad, Compromiso, Justicia y Diligencia.

En la Secretaría de Gobierno, se adoptó y se adaptó el Código de ética establecido para los servidores en general y adicionando dos valores: Solidaridad y conciencia ambiental.

Las actividades de los gestores de integridad dentro de la entidad han estado enfocadas en jornadas de capacitación y de apropiación sobre los valores del código de integridad.

Dentro de las actividades en que participaron los gestores de integridad, durante el segundo semestre de 2024 y el primero de 2025, se encuentran:

Segundo semestre de 2024:

- Capacitación del Código de Integridad en Alianza con el Departamento Administrativo de la Función Pública, el 29 de Julio

- Espacio de encuentro para promover los acuerdos de comportamiento asociados a cada uno de los valores del Código de Integridad de la Secretaría Distrital de Gobierno, el 20 de agosto de 2024.

- Participación en Jornada de capacitación para la apropiación de los valores del código de integridad, el 09 de septiembre de 2024.

- Sesión para tratar temas sobre la ética y la transparencia. Allí los participantes dieron presentaron sus opiniones y propuestas de acciones concretas para fortalecer la vivencia del código de integridad, el día 19 de noviembre, con la presencia de 26 gestores de integridad.

Primer semestre de 2025:

-Reunión para de autodiagnóstico de gestión del código y la política de integridad, el 17 de marzo de 2025, en la cual participaron tres gestores de integridad, además de personal de la DGTH.

-Reunión de capacitación y socialización de Política de Integridad, instrumentos relacionados, autodiagnóstico de gestión del código de integridad y gestión de conflicto de intereses, en mayo y junio de 2025.

7.5 FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA LA TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Entre los elementos para el fortalecimiento de capacidades institucionales, previstos en la política distrital de Transparencia, Integridad y no tolerancia con la corrupción, se encuentran: Rendición de cuentas, seguimiento a mapas de riesgos de corrupción, racionalización de trámites, encuestas de percepción de corrupción, gestión de conflictos de interés y la Política antifraude y antisoborno.

2.5.1 Rendición de cuentas, seguimiento a riesgos de corrupción y racionalización de trámites

A estos tres elementos se les hace monitoreo y seguimiento a través del Programa de Transparencia y Ética Pública, se establece de manera cuatrimestral por parte de la primera, segunda y tercera líneas de defensa en la entidad.

La **rendición de cuentas** se evalúa desde el componente 2 del PTEP, el cual presentó con corte a diciembre de 2024, un cumplimiento del **66,16%**, de acuerdo con el seguimiento de la Oficina de Control Interno. La principal dificultad se presentó en el subcomponente de rendición de cuentas focalizada, ante la falta de evidencia documentada acerca de la realización de un diagnóstico de los Nodos de Rendición de Cuentas existentes para la vinculación de la entidad y la elaboración de un tablero de control de rendición de cuentas.

El seguimiento a los **riesgos de corrupción** se presenta mediante la valoración de avance en el Componente 8: Gestión De Riesgos de Corrupción – Mapas De Riesgo, presentó un **cumplimiento de actividades del 100%**. Es de precisar que, si bien las actividades previstas en el PTEP fueron ejecutadas en su totalidad, se han realizado recomendaciones por parte de la Oficina de Control Interno en seguimiento a la gestión de riesgos de corrupción, relacionados con la falta de identificación y mapeo de riesgos de corrupción asociados a algunos procesos críticos en la entidad, como “*Acompañamiento a la Gestión Local*” y “*Gestión Pública Territorial*”.

Finalmente, la **racionalización de trámites** tiene su seguimiento en el componente 3 del PTEP. Este componente presentó para la finalización de la vigencia 2024 un **cumplimiento del 100%** de las actividades proyectadas. La Subsecretaría de Gestión Institucional con el apoyo del grupo de Servicio a la Ciudadanía, viene haciendo un seguimiento permanente de primera línea de defensa, a la racionalización de trámites priorizados para la vigencia. La Oficina de Control Interno en seguimiento realizado en mayo de 2025, como tercera línea de defensa, realizó recomendaciones sobre la eliminación de algunas inconsistencias y la armonización de la estrategia registrada mediante actividades del PTEP, y la registrada en la plataforma del Sistema Único de Información de Trámites –SUIT.

7.5.2 Encuestas de percepción de corrupción

Ante la solicitud de información acerca de encuestas de percepción de corrupción en la entidad, la Dirección de Gestión de Talento Humano no remite información al respecto e indica que no corresponde al alcance de esta área.

De igual forma, la Subsecretaría de Gestión Institucional, manifiesta que estas encuestas no han sido contempladas a la fecha, pero se establecerá un plan de acción para su realización en el mes de octubre de 2025.

7.5.3 Gestión de conflicto de intereses

Con referencia al conflicto de interés, la entidad, en el proceso de Gestión Corporativa Institucional, cuenta con el instructivo “Instrucciones para el trámite de impedimentos y recusaciones en los conflictos de interés”, con Código: GCO-GCI-IN036, versión 01, del 17 de diciembre de 2021. En este documento se establecen lineamientos generales y específicos, características del conflicto de interés, responsabilidad en caso de conflicto de interés, causales, acciones para informar conflicto de interés motivado, mediante el formato GCO-GTH-F039.

Es de precisar que al consultar MATIZ (sistema de gestión institucional), no se evidencia la existencia del formato establecido en el procedimiento para informar el conflicto de interés, GCO-GTH-F039.

El proceso de Gestión de Talento Humano cuenta con el formato GCO-GTH-F047 “Formato de Declaración de Inhabilidades, Incompatibilidades e Inexistencias de Conflicto de Interés y Obligaciones”, para que, entre otros asuntos relacionados con la transparencia e integridad, los servidores y contratistas pongan en conocimiento la existencia o inexistencia de situaciones relacionadas con conflictos de interés.

La Subsecretaría de Gestión Institucional, a través de memorando No. 20254000314423, en respuesta a la solicitud de información de la OCI por memorando No. 20251500309653, informó que no se presentaron declaraciones de conflicto de interés para gestionar por parte de los contratistas de la SDG, en el período de julio de 2024 a junio de 2025. Para el cierre del presente informe dicha dependencia no contaba con información sobre la cantidad de conflictos declarados por los servidores de planta de la entidad, durante el período mencionado.

Al indagar por las acciones realizadas entre julio de 2024 y junio de 2025, relacionadas con la gestión de conflictos de interés se evidenció:

Segundo semestre de 2024:

1. Solicitud de Dirección de Gestión de Talento Humano a la Dirección de Contratación, a través de memorando No. 20244100258473, del 21 de agosto, en la cual se pide informar sobre el registro y cumplimiento del diligenciamiento del formato Conflictos de Interés, suscrito por los contratistas en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 al 20 de agosto de 2024. Se observa respuesta indicando que la declaración de conflicto de interés (SIDEAP) es uno de los documentos que conforman la lista de chequeo del expediente contractual para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, identificada con el código GCO-GCI-F090 (numeral 27 de la lista de chequeo), por lo cual este documento se encuentra presente en todos los expedientes de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión celebrados por la SDG.

2. Solicitud de Dirección de Gestión de Talento Humano a la Subsecretaría de Gestión Institucional, a través de memorando No. 20244100258483, del 21 de agosto de 2024, pidiendo informar de manera consolidada sobre el registro de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o denuncias radicadas por parte de la ciudadanía y los funcionarios de la entidad que estén relacionadas con el temario de Conflictos de Interés y la Política de Integridad, para el periodo

comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 20 de agosto de 2024. Como respuesta, el Profesional especializado 222-24, de Atención a la Ciudadanía, manifiesta que, con base en el sistema “Bogotá Te Escucha” (BTE) desde el 1 de enero de 2024 hasta el 20 de agosto de 2024, se han identificado cuatro derechos de petición relacionados con este tema.

3. Capacitación sobre conflictos de interés, realizada por la Dirección de Gestión de Talento Humano, el 18 de diciembre de 2024. Esta capacitación contó con la asistencia de 56 funcionarios de la entidad.

Primer semestre de 2025:

1. Se gestionó queja radicada de manera anónima con registro de radicado No. 503082025, a través del canal de “Bogotá te escucha”, Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas, el cual fue radicado en Orfeo con el No. 20254600322532. Esta solicitud se contestó por parte de la Oficina de Asuntos Disciplinarios, mediante oficio No. 20251600058381, haciendo referencia al procedimiento disciplinario y al tratamiento especial que se da al tipo de denuncia. Se evidencia publicación de respuesta al anónimo en cartelera, en la página web institucional.

2. Solicitud de Dirección de Gestión de Talento Humano a la Subsecretaría de Gestión Institucional, a través de memorando No. 20254100204793, del 05 de junio de 2025, pidiendo informar de manera consolidada sobre el registro de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o denuncias radicadas por parte de la ciudadanía y los funcionarios de la entidad que estén relacionadas con el temario de Conflictos de Interés y la Política de Integridad, para el periodo comprendido entre el 21 de agosto de 2024 y el 31 de marzo de 2025. Como respuesta, la Subsecretaría

indica que, una vez realizada la búsqueda a través del Sistema Distrital de Gestión de Peticiones Bogotá Te Escucha, solo se encontró una (1) petición relacionada con asuntos de conflicto de interés.

Dicha petición data del 4 de febrero de 2025, y fue registrada en el aplicativo Bogotá Te Escucha bajo el No. De radicado 503082025 y 20254600322532 del Aplicativo de Gestión Documental ORFEO. A su vez, la petición fue respondida por la Oficina de Control Disciplinario Interno con el radicado No. 20251600058381 del 10 de febrero de 2025. De esta forma, teniendo en cuenta que el peticionario se registró como anónimo, la respuesta emitida fue publicada en cartelera virtual el 11 de febrero de 2025 y fue desfijada el 17 de febrero de 2025.

Es de anotar que, respecto a las cuatro PQR's identificadas por la información suministrada por Atención al Ciudadano, en el segundo semestre de 2024, la Dirección de Talento Humano no remitió información sobre el trámite realizado; manifiesta que se informa sobre este tipo de denuncias a la Oficina de Control Disciplinario Interno, pero no es de su alcance la resolución del conflicto. No obstante, tampoco se remiten memorandos a la Oficina de Control Disciplinario Interno sobre las comunicaciones de la ciudadanía recibidas a través de esas PQR's en el segundo semestre de 2024, de manera que no es posible establecer si se confirmaron o no los conflictos de interés denunciados, y, por ende, si debieron ser gestionados como tal o no.

Por otra parte, se evidenció para la vigencia 2025, el memorando No. 20254100185023, emitido el 19 de mayo de 2025, por la Dirección de Gestión de Talento Humano, con asunto: “*Validación de hojas de vida Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), actualización declaración de bienes y rentas y de la actividad económica y declaración de conflictos de intereses.*”. En este se recuerda a todos los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno sobre la obligación de registrar, actualizar y enviar el “Formato Único de Hoja de Vida”, “Declaración de Bienes y Rentas y de la Actividad Económica” y “Declaración de Conflictos de Intereses”, a través de dicho Sistema de Información y se dan instrucciones específicas para hacerlo oportuna y adecuadamente.

La Oficina de Control Interno, en seguimiento, verificación y cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el registro de la Declaración de bienes, renta y conflictos de intereses, estableció, mediante verificación ¹:

- Con corte a 31 de julio de 2025, un total de 1.047 servidores de la Secretaría Distrital de Gobierno cumplieron con la obligación de actualizar la declaración de conflicto de interés en el Sistema SIDEAP; 98% de los servidores realizaron la actualización dentro del periodo establecido (1 de junio – 31 de julio de 2025) y el 2% efectuó el reporte de manera extemporánea.
- Se identificaron nueve (9) casos de servidores que declararon alguna causal de conflicto de interés, distribuidos así: Nivel Directivo: 3 casos y Nivel Profesional: 6 casos; Siete (7) servidores sin respuesta, lo que constituye una omisión en el cumplimiento del deber de reporte.
- Un (1) gerente público y dos (2) contratistas realizaron la actualización por fuera del periodo establecido.

7.5.4 Política antisoborno

Como una medida preventiva para mitigar los riesgos de corrupción, la Secretaría Distrital de Gobierno inició desde hace tres años, la declaración de la política antisoborno, mediante Resolución interna No. 935 del 22 de septiembre de 2022, publicada en el enlace:

<http://www.gobiernobogota.gov.co/sgdapp/sites/default/files/normograma/20220922Resoluci%C3%B3n0935.pdf>

Adicionalmente, con base en la citada Resolución se creó el manual antisoborno de la entidad, publicada en la intranet de la SDG en el enlace: https://gaia.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/sig/manuales/gco-gcim007_v1.pdf Este manual se encuentra en proceso de actualización para que antes de su aplicación sea ajustada a la normatividad vigente.

De igual manera, la Subsecretaría de Gestión Institucional – SGI, informó que, durante el primer semestre de 2025, se realizaron los estudios previos para la contratación de una herramienta tecnológica para identificar señales de alerta y conductas asociadas a Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, Soborno y Corrupción en contrapartes de la entidad (servidores públicos, contratistas, proveedores, entre otros).

El proceso de contratación de la herramienta finalizó satisfactoriamente en el mes de agosto de 2025, y se seleccionó el proponente Juridical Adviser SAS. La herramienta podrá ser utilizada por las dependencias de la entidad, incluidas las 20 Alcaldías Locales.

Actualmente, se avanza en la asignación de usuarios por cada Alcaldía Local y en el nivel central, así como en la programación de las capacitaciones sobre el uso de la herramienta y la creación del procedimiento, con el fin de poner en marcha esta práctica preventiva y mitigar la materialización de riesgos y avanzar en la estructuración del procedimiento de *Debida Diligencia*.

Por último, se manifiesta por parte de la SGI, que los riesgos de soborno actualmente están en proceso de registro en los mapas o matrices correspondientes. De esta manera, se proyecta que entre los meses de septiembre y noviembre de 2025 se esté realizando el debido seguimiento, mediante la metodología de *compliance testing*.

Con base en lo anterior, se infiere que hacia el tercer cuatrimestre se produzca la implementación efectiva de la política y la gestión de riesgos relacionados con el soborno en la entidad.

¹ Información extractada del Informe de seguimiento, verificación y cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el registro de la Declaración de bienes, renta y conflictos de intereses, emitido por la Oficina de Control Interno, en agosto de 2025.

7.6 CANALES DE DENUNCIA

De conformidad con la Política Pública Distrital De Transparencia, Integridad Y No Tolerancia Con La Corrupción, el objetivo 3, en cuyo cumplimiento tiene participación la Secretaría Distrital de Gobierno, se prevé la necesidad de intervenir ante la victimización por corrupción, mediante el fortalecimiento de canales de denuncia y protección al denunciante dentro de las entidades.

Se evidencia que la entidad cuenta con un sistema de PQR's, en el cual se tiene tipificada la categoría de denuncias por corrupción.

La oficina de Control Interno indagó ante la Dirección de Gestión de Talento Humano sobre otros canales de denuncia, ante lo cual se manifestó que actualmente la línea de denuncia de la entidad se articula con el Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas – Bogotá te escucha. Adicionalmente, señaló que para el cuarto trimestre se proyecta gestionar mesas de trabajo interdisciplinarias para analizar la viabilidad del establecimiento de la línea de denuncia interna específica para incumplimientos al código de integridad y reporte de conflictos de interés.

7.7 ARTICULACIÓN INTEGRIDAD CON MIPG 2025

Dentro del enfoque cualitativo para la evaluación de la política el documento CONPES 01 de 2019, hace referencia las herramientas dispuestas por el DAFP en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Encontramos en la Secretaría Distrital de Gobierno que durante 2025 se cuenta con el plan de sostenibilidad que incluye la Política de Integridad, con cuatro acciones:

PLAN DE SOSTENIBILIDAD MIPG - 2025												
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Actividad No.	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	META / PRODUCTO	I TRI	II TRI	III TRI	IV TRI	TOTAL PROGRAMACIÓN VIGENCIA	RESULTADO			
									ENTREGABLE	RESPONSABLES DE LA META		
2. INTEGRIDAD	1	Presentar en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño sobre el avance de la implementación de la política de integridad	Seguimiento al avance de la implementación de la política de integridad	1	0	0	0	1	Acta del comité / Presentación del seguimiento de la política de gestión y Desempeño	Dirección de Gestión de Talento Humano		
	2	Desarrollar (2) mesas técnicas de la política de integridad acorde a lo establecido en la Resolución 1110 de 2024	Mesa técnica desarrollada acorde a lo establecido en el marco de la Resolución 1110 de 2024	0	1	0	1	2	Acta de la mesa técnica /Lista de asistencia o Registro de asistencia	Dirección de Gestión de Talento Humano		
	3	Aplicar encuesta de apropiación de los valores del Código de integridad.	Resultados de la encuesta de apropiación de los valores del Código de integridad	0	0	1	0	1	Informe de resultados de la encuesta de apropiación de los valores del Código de integridad	Dirección de Gestión de Talento Humano		
	4	Diseñar un (1) mecanismo de análisis de las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar las Instrucciones GCO-GCI-IND36, a través de mesas de trabajo articuladas con la Subsecretaría de Gestión Institucional, Dirección de Contratación y la Oficina Jurídica.	Diseño del mecanismo de análisis de las declaraciones de conflictos de interés	0	0	1	0	1	Un documento con el diseño del mecanismo de análisis de las declaraciones de conflictos de interés	Dirección de Gestión de Talento Humano		

Fuente: Extractado de Archivo Excel de Plan de sostenibilidad MIPG-2025 de la SDG.

Se destaca esta herramienta implementada en la entidad; al mismo tiempo se hace un llamado a articular el plan de sostenibilidad de MIPG, con el autodiagnóstico de la política de transparencia y acceso a la información, como lo sugiere el CONPES 01, y con las demás acciones tendientes a fortalecer y hacer seguimiento al avance en la política de Integridad, mediante unificación de productos esperados y entregables.

8. CONCLUSIONES

- 8.1** Política de integridad Institucional: Se estableció que la Secretaría Distrital de Gobierno, sigue los lineamientos de la “Política Pública Distrital De Transparencia, Integridad Y No Tolerancia Con La Corrupción”, establecida mediante el documento CONPES D.C. 01 publicada en febrero de 2019 y que cuenta con un plan de acción distrital a 10 años. La Secretaría Distrital de Gobierno, es una de las tres entidades que participó en la construcción de este documento, tiene a cargo 16 productos, correspondientes a 3 de los 4 objetivos específicos de esta, y tiene bajo su responsabilidad el seguimiento de mediano plazo, a cumplirse dentro de esta vigencia 2025. Sin embargo, la SDG carece de una política propia institucional, que permita delimitar los objetivos hacia los cuales apunta la entidad de manera particular.
- 8.2** Seguimiento a la política de Integridad: No se evidenció un seguimiento integral del avance en el cumplimiento de los objetivos de la política, bajo responsabilidad de la Secretaría Distrital de Gobierno. EL seguimiento que la Dirección de Gestión de talento Humano reportó se limita al seguimiento del objetivo estratégico (numeral 5.1) del Plan Estratégico Institucional – PEI, “Lograr el 95% de cumplimiento de la política de integridad, con el propósito de ofrecer servicios misionales con transparencia y ética pública que permitan fortalecer la confianza ciudadana.”. El cual se ha dado por cumplido según seguimientos de primera y segunda línea de defensa sin evidenciar criterios objetivos y sistemáticos de medición.
- 8.3** Plan de Gestión de la Integridad: Se evidenció que la entidad cuenta con un “*Plan de Acción Política de Integridad 2025*”, que pretende dar cumplimiento a la formalidad del Plan de gestión de Integridad, no obstante, se encontró que este Plan carece de factores estructurales mínimos para llevar a la operación los objetivos estratégicos de una Política, pues no cuenta con elementos como, adecuada redacción en las actividades proyectadas, asignación de responsables de cada acción, productos o entregables, indicadores. Lo anterior, dificulta la medición del avance en el Plan, de una manera objetiva.
- 8.4** Gestores de integridad: La Entidad designó, mediante acto administrativo, un equipo o grupo de gestores de integridad, de conformidad con lo establecido en la normativa, quienes participan en actividades de capacitación y apropiación del código de integridad. No obstante, no se evidenció la participación de este grupo en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de gestión de la integridad, lo cual desaprovecha el recurso previsto en el capítulo II del Decreto 489 de 2009.
- 8.5** Riesgos de Corrupción: La entidad hace seguimiento a los riesgos de corrupción identificados y mapeados a través de matrices de riesgo. Aún así existen procesos permeables por la corrupción que no tienen identificados este tipo de riesgos.
- 8.6** Encuestas de percepción de corrupción: No se evidenció la realización de encuestas de percepción de corrupción, a pesar de que la “*Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción*” estableció la necesidad de estas, atendiendo el enfoque cualitativo de su evaluación, para hacer mediciones que permitan recolectar evidencias que den lugar a ajustes de la política.
- 8.7** Gestión de conflicto de intereses: Se evidenció que la entidad cuenta con un instructivo para el trámite de impedimentos y recusaciones en los conflictos de interés (Código GCO-GCI-IN036, versión 01, del 17 de diciembre de 2021), sin embargo, este no se ha revisado desde su creación y en él se encuentran referencias a documentos que ya no se encuentran vigentes, tales como formatos internos para la gestión adecuada de los conflictos de interés. Adicionalmente, se encuentran falencias en cuanto al seguimiento oportuno de los conflictos de interés declarados por los servidores para garantizar la adecuada gestión de estos.
- 8.8** Política Antisoborno: La entidad ha realizado esfuerzos desde el año 2022, para como entidad pionera distrital la adopción de una Política antisoborno institucional, sin embargo, se observan dificultades en la efectiva implementación de esta, y se proyecta que hacia el tercer cuatrimestre de este año se inicie con actividades como: actualización y ajustes de Manual antisoborno de la entidad; implementación de una herramienta tecnológica que

permita proporcionar señales de alerta y conductas asociadas al Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, Soborno y Corrupción en contrapartes de la entidad; aplicación de formatos de *debida diligencia*; Mapeo y seguimiento a riesgos de soborno.

- 8.9** Canales de denuncia: A la fecha, la entidad cuenta con sistema de PQR's a través del cual se reciben denuncias de corrupción, adicionalmente, articula los canales de denuncia con el Sistema de Bogotá te escucha. Se proyecta para tercer trimestre de 2025 determinar la viabilidad de una línea de denuncia interna específica para incumplimientos al código de integridad y reporte de conflictos de interés.
- 8.10** Articulación entre Políticas, Planes de gestión o de acción, herramientas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Se observan debilidades en la articulación y armonización entre la *Política Pública Distrital De Transparencia, Integridad Y No Tolerancia Con La Corrupción*, Política de Integridad de la entidad, Planes de gestión o de acción de Integridad, y las herramientas del Modelo Integrado de Gestión y Desempeño MIPG, como por ejemplo el autodiagnóstico y plan de sostenibilidad de MIPG e lo que se refiere a la política de Integridad de la entidad.

9. RECOMENDACIONES

- 9.1** Política de integridad Institucional: Formular una política de integridad dentro de la entidad, que permita delimitar los objetivos estratégicos en los cuales tiene responsabilidad la Secretaría Distrital de Gobierno, según la “Política Pública Distrital De Transparencia, Integridad Y No Tolerancia Con La Corrupción”, y que brinde los lineamientos claros para llevar a cabo las actividades necesarias para cumplir y medir el avance en la política correspondiente.
- 9.2** Seguimiento a la política de Integridad: Realizar el seguimiento oportuno del cumplimiento de la política de integridad en la entidad, con mediciones objetivas y sistemáticas, con coherencia respecto a los objetivos de la política distrital. Lo anterior es fundamental, con miras a identificar los avances y realizar la evaluación de mediano plazo, de la política a nivel distrital en la cual participa junto con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor y la Veeduría Distrital.
- 9.3** Plan de Gestión de la Integridad: Estructurar de manera adecuada el plan de gestión o de acción de la Integridad dentro de la entidad, con el fin de llevar a la materialización las acciones necesarias para cumplir la política de integridad. Para ello se sugiere, seguir las recomendaciones metodológicas para la construcción de Planes de acción, que encadene resultados, productos, metas e indicadores, con los objetivos de la política y permitan la implementación de la política, así como un adecuado seguimiento y evaluación. Se recomienda, además, la participación del grupo de gestores de integridad de la entidad en este ejercicio, de acuerdo con las responsabilidades establecidas en el capítulo II del Decreto 489 de 2009.
- 9.4** Riesgos de Corrupción: Revisar en los procesos de “*Acompañamiento a la Gestión Local*” y “*Gestión Pública Territorial*”, de acuerdo con la “*Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas*”, del (DAFP), con acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación, la identificación y mapeo de los riesgos de corrupción que pudieran estar asociados, para gestionarlos de manera adecuada.
- 9.5** Encuestas de percepción de corrupción: Liderar y/o participar en la aplicación de encuestas de percepción de corrupción, dada la necesidad del enfoque cualitativo en la evaluación de la política, prevista para 2025, según la “Política Pública Distrital De Transparencia, Integridad Y No Tolerancia Con La Corrupción”.

- 9.6** Gestión de conflicto de intereses: Revisar y actualizar el instructivo para el trámite de impedimentos y recusaciones en los conflictos de interés (Código GCO-GCI-IN036) de manera que se tenga en cuenta los lineamientos, formatos vigentes en la entidad y brinde instrucciones claras para identificar los conflictos aparentes, potenciales y los reales y establecer responsabilidades de seguimiento permanente de estos tipos de conflicto y el paso a paso para el trámite de los conflictos de interés reales.
- 9.7** Política Antisoborno: Implementar prontamente y de manera efectiva los elementos antisoborno diseñados por la SDG, tales como el manual antisoborno, el mapa de riesgos de soborno y el formato de debida diligencia, en aras de poner en marcha los esfuerzos de la entidad en este aspecto.
- 9.8** Canales de denuncia: Seguir fortaleciendo los canales de denuncia a nivel institucional, teniendo en cuenta mecanismos de protección al denunciante, con miras a reducir la victimización por corrupción, de conformidad con lo indicado en la “Política Pública Distrital De Transparencia, Integridad Y No Tolerancia Con La Corrupción”.
- 9.9** Articulación entre Políticas, Planes de gestión o de acción, herramientas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Alinear con la Política Distrital de Integridad, la Política de Integridad de la SDG, y armonizarla con el Plan de gestión o acción institucional respectivo, y usar las herramientas del MIPG de manera coherente, con el objetivo de cumplir con los objetivos institucionales e incidir positivamente en el cumplimiento de los objetivos del Distrito.

Nota Final: En garantía del debido proceso, los resultados definitivos del seguimiento fueron previamente socializados mediante correo electrónico, el día 26 de agosto de la presente vigencia, en el cual se expusieron los hallazgos, conclusiones y recomendaciones, con el fin de propiciar la retroalimentación correspondiente y la construcción conjunta de los planes de mejoramiento que permitan atender las situaciones identificadas. Es preciso indicar que no se recibieron observaciones, por lo cual se entiende aceptado el informe en su integralidad.

(ORIGINAL FIRMADO)

Elaborado por		Revisado y Aprobado por	
ALEXA XIMENA LENES ROJAS Profesional Esp. Oficina de Control Interno.		LADY JOHANNA MEDINA MURILLO Jefe Oficina de Control Interno.	
Fecha:	22-08-2025	Fecha:	26-08-2025