



**INFORME DE SEGUIMIENTO A LA GESTION DE INTEGRIDAD
A OCTUBRE 31 DE 2022**

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. OBJETIVO | 4 |
| 2. CRITERIOS NORMATIVOS..... | 4 |
| 3. ALCANCE..... | 4 |
| 4. METODOLOGIA | 5 |
| 5. RESULTADOS..... | 5 |
| 5.1. INFORMACIÓN PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD..... | 5 |
| CE-Remisión Plan Integridad por la Secretaría General – Talento Humano | 7 |
| 5.2. VERIFICACIÓN DE EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES | 7 |
| 5.2.1. Diseño del instrumento para medir el impacto de integridad en la entidad. | 7 |
| 5.2.2. Aplicación instrumento de medición..... | 8 |
| 5.2.3. Análisis del instrumento aplicado. | 9 |
| 5.2.4. Presentación informe encuesta de impacto..... | 10 |
| 5.2.5. Socialización código de integridad. | 10 |
| 5.2.6. Mesa de trabajo para la creación y adopción de los dos valores Institucionales..... | 11 |
| 5.2.7. Socialización: Tema conflicto de interés Aplicación del Código de Integridad. (Incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre los servidores de la entidad, u otros temas relacionados). Implementación estrategia conflicto de intereses..... | 13 |
| 5.2.8. Socialización código de integridad. | 14 |
| 5.2.9. Socialización código de integridad. | 15 |
| 5.2.10. Socialización de los valores Institucionales en la semana de integridad, por dependencias.... | 16 |
| 5.2.11. Socialización Tema conflicto de interés Aplicación del Código de Integridad. (Incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre los servidores de la entidad, u otros temas relacionados). | 17 |
| 5.2.12. Evaluar el cumplimiento del código de integridad del servicio público..... | 17 |
| 5.2.13. Definir instrumento para realizar seguimiento y evaluación..... | 18 |
| 6. CONCLUSIONES | 19 |
| 7. RECOMENDACIONES | 19 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|---|---|
| Tabla 1 Actividades Plan de Integridad..... | 5 |
|---|---|

LISTA DE ILUSTRACIONES

| | |
|--|----|
| Ilustración 1. Formato encuesta diseñada..... | 7 |
| Ilustración 2 Correo de envío de encuesta | 8 |
| Ilustración 3. Página 9 - Diagnóstico de Integridad Vigencia 2022..... | 9 |
| Ilustración 4 Presentación informe encuesta de impacto | 10 |
| Ilustración 5. Página 4 Informe de actividad integridad Skecht teatral | 11 |
| Ilustración 6. Página 1 y 2 –Punto 2 del acta de reunión | 12 |
| Ilustración 7. Convocatoria a sesión de capacitación sobre conflicto de intereses..... | 13 |
| Ilustración 8. Página y 2 del informe..... | 14 |
| Ilustración 9. Correo convocatoria | 15 |
| Ilustración 10 Botón de entrada a la encuesta | 16 |
| Ilustración 11. CE- Invitación a diligenciar encuesta diagnostica | 17 |
| Ilustración 12. Encuesta de percepción gestión de integridad - IDPAC 2022..... | 18 |

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE INTEGRIDAD EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC

La apuesta distrital a la cero corrupción de la iniciativa “*Senda integridad*”, busca que las entidades, asuman el reto de generar acciones que fortalezcan la transparencia en su gestión y promuevan la cultura de integridad en los servidores públicos.

Dentro de ese ámbito, el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC, formuló el Plan de Gestión de Integridad, con el objetivo de *Sensibilizar a los funcionarios y contratistas del IDPAC y grupos de valor, en la apropiación de los valores institucionales mediante el desarrollo del Plan de gestión de integridad de la vigencia; que contribuya al fortalecimiento de la transparencia y la lucha contra la corrupción; para lo cual se consideró lo establecido en la normatividad vigente, la política de integridad y el manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como los lineamientos de la Guía para la implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital.*

Así mismo, adoptó el Código de Integridad, constituyéndose en un paso importante hacia el fortalecimiento de integridad en la entidad, materializado con la inclusión de actividades asociadas a la apropiación y socialización de dicho Código en el componente seis (6) del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Ahora y desde esta perspectiva anterior, la Oficina de Control Interno en cumplimiento de su rol de evaluación y seguimiento, presenta el siguiente informe:

1. OBJETIVO

Realizar seguimiento al cumplimiento e implementación por parte del IDPAC de la Estrategia de Senda de Integridad, mediante la verificación de cada actividad registrada en Plan de Gestión de Integridad 2022.

2. CRITERIOS NORMATIVOS

Decreto Distrital 189 de 2020

Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.

Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital.
Expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. 2018.

3. ALCANCE

Actividades programadas en las fases de diagnóstico, implementación y seguimiento y evaluación del Plan de Gestión de Integridad, correspondientes a la vigencia 2022 con corte a 31 de octubre del mismo año.

4. METODOLOGIA

Para la ejecución del presente seguimiento se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Solicitud de información de avances de las actividades obligadas a implementar por parte de la entidad.

Verificación de la información recibida del proceso Gestión del Talento Humano, sobre la ejecución del Plan de Gestión de Integridad.

Análisis de la información recibida a la luz de las acciones esperadas en cumplimiento del Plan de Gestión de Integridad.

Finalmente, con la información obtenida se procedió a concluir y emitir las respectivas recomendaciones.

5. RESULTADOS

5.1. INFORMACIÓN PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

En cumplimiento del artículo 2° del Decreto 118 de 2018, en el marco del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - Componente 6: Iniciativas Adicionales., se formularon las acciones del Plan de Gestión de la Integridad 2022, remitido por la Secretaría General – Talento Humano con corte a octubre 31 de 2022, las cuales se listan a continuación con excepción de las fases de alistamiento y armonización que fueron ejecutadas en la vigencia 2021,

Tabla 1 Actividades Plan de Integridad

| SUBCOMPONENTE, ETAOA O FASE | ITEM | ACTIVIDAD | PRODUCTO O META |
|-----------------------------|------|--|--|
| 3. DIAGNÓSTICO | 3.1 | Diseño del instrumento para medir el impacto de integridad en la entidad | Encuesta |
| | 3.2 | Aplicación instrumento de medición | Formulario enviado a los correos electrónicos |
| | 3.3 | Análisis del instrumento aplicado | Informe del análisis de la encuesta aplicada |
| | 3.4 | Presentación informe encuesta de impacto | Presentación de la encuesta |
| 4. IMPLEMENTACIÓN | 4.1 | Socialización código de integridad. | Presentación de los Gestores y del Código de Integridad y proponer los dos valores para la Entidad (video) |
| | 4.2 | Mesa de trabajo para la creación y adopción de los dos valores Institucionales | Reuniones con equipo de gestores para metodología a utilizar. |

| SUBCOMPONENTE, ETAOA O FASE | ITEM | ACTIVIDAD | PRODUCTO O META |
|-----------------------------|------|---|---|
| | 4.3 | Socialización Tema conflicto de interés Aplicación del Código de Integridad. (incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre los servidores de la entidad, u otros temas relacionados). Implementación estrategia conflicto de intereses | Talleres de socialización |
| | 4.4 | Socialización código de integridad. | Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código. |
| | 4.5 | Socialización código de integridad | Convocatoria para que el representante legal, la alta dirección, funcionarios y contratistas, realicen el curso de integridad y transparencia este es de obligatorio cumplimiento |
| | 4.6 | Socialización de los valores Institucionales en la semana de integridad, por dependencias. | Identificación de comportamientos de los colaboradores que reflejen como aplican valores éticos, contemplados en el Código de Integridad. Actividad Plan de Integridad Compensar |
| | 4.7 | Socialización Tema conflicto de interés Aplicación del Código de Integridad. (incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre los servidores de la entidad, u otros temas relacionados). | Talleres de socialización |
| 5.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 5.1 | Evaluar el cumplimiento del código de integridad del servicio publico | Preparar información para presentación de los resultados de la apropiación del código de integridad y valores institucionales del IDPAC |
| | 5.2 | Definir instrumento para realizar seguimiento y evaluación | Encuesta de percepción |

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

Evidencias:

CE-Remisión Plan Integridad por la Secretaría General – Talento Humano

5.2. VERIFICACIÓN DE EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES

En esta sección se verifica el cumplimiento de las actividades definidas en el Plan de Gestión de la Integridad correspondientes a la vigencia 2022 que incluye el desarrollo de las fases de diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación, mediante un análisis de cada una de las evidencias aportadas por el Proceso Gestión del Talento Humano a 31 de octubre de 2022.

5.2.1. Diseño del instrumento para medir el impacto de integridad en la entidad.

Producto o meta esperada: Encuesta

Evidencia:

Correo Lun 21/02/2022 - Participación en la Encuesta de apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos.

Ilustración 1. Formato encuesta diseñada

Encuesta de apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos.

Comunicaciones IDPAC <comunicacionesidpac@participacionbogota.gov.co>
Mié 9/02/2022 8:04 AM

Para: Todos_IDPAC <todos_idpac@participacionbogota.gov.co>
¡Feliz miércoles!

Estimados compañeros y compañeras, reciban un cordial Saludo,

Actualmente el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC, junto con los Gestores de Integridad de la Institución, se encuentran realizando el diagnóstico sobre la **Gestión de Integridad** en la entidad, para lo cual se utilizará una encuesta de percepción que nos permitirá medir la apropiación y el impacto de los “**Valores del Servicio Público**” en la cotidianidad de los servidores públicos.

El diligenciamiento de la encuesta que encontrará a continuación, no le tomará más de 10 minutos y contribuirá con una actividad muy importante para la Institución, la encuesta estará habilitada **hasta el día viernes 18 de Febrero de 2022**.

Para diligenciar la encuesta, por favor ingresen al siguiente link:

<https://forms.office.com/r/4BCpjU3KVz>



Fuente: outlook.office.com IDPAC

Seguimiento OCI:

La OCI evidenció que desde la Oficina Asesora de Comunicaciones de la entidad, el miércoles 9 de febrero de 2022, mediante correo electrónico, se envió a todos los servidores de la entidad la encuesta diseñada para medir la percepción de la apropiación y el impacto de los "Valores del Servicio Público" en la cotidianidad de los servidores públicos, la cual se enmarcó en la fase de diagnóstico. La evidencia es suficiente para demostrar el cumplimiento de la actividad programada en el Plan de Gestión de la Integridad 2022.

5.2.2. Aplicación instrumento de medición.

Producto o meta esperada: Formulario enviado a los correos electrónicos.

Evidencia:

Correo Lun 21/02/2022 - Participación en la Encuesta de apropiación e impacto de los "Valores del Servicio Público" en la cotidianidad de los servidores públicos.

Ilustración 2 Correo de envío de encuesta

Encuesta de apropiación e impacto de los "Valores del Servicio Público" en la cotidianidad de los servidores públicos.

Comunicaciones IDPAC <comunicacionesidpac@participacionbogota.gov.co>
Mié 9/02/2022 8:04 AM

Para: Todos IDPAC <todos_idpac@participacionbogota.gov.co>
¡Feliz miércoles!

Estimados compañeros y compañeras, reciban un cordial Saludo,

Actualmente el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC, junto con los Gestores de Integridad de la Institución, se encuentran realizando el diagnóstico sobre la **Gestión de Integridad** en la entidad, para lo cual se utilizará una encuesta de percepción que nos permitirá medir la apropiación y el impacto de los "Valores del Servicio Público" en la cotidianidad de los servidores públicos.

El diligenciamiento de la encuesta que encontrará a continuación, no le tomará más de 10 minutos y contribuirá con una actividad muy importante para la Institución, la encuesta estará habilitada **hasta el día viernes 18 de Febrero de 2022**.

Para diligenciar la encuesta, por favor ingresen al siguiente link:
<https://forms.office.com/r/4BCpjU3KVz>



Fuente: outlook.office.com IDPAC

Seguimiento OCI:

La OCI evidenció que, desde la Oficina Asesora de Comunicaciones de la entidad, el miércoles 9 de febrero de 2022, mediante correo electrónico se envió a todos los servidores de la entidad una encuesta de percepción para medir la apropiación y el impacto de los "Valores del Servicio Público" en la cotidianidad de los servidores públicos, la cual se enmarcó en la fase de diagnóstico. La evidencia es suficiente para demostrar el cumplimiento de la actividad programada en el Plan de Gestión de la Integridad 2022.

5.2.3. Análisis del instrumento aplicado.

Producto o meta esperada: Informe del análisis de la encuesta aplicada.

Evidencia:

Documento denominado "Diagnostico Integridad 2022"

Ilustración 3. Página 9 - Diagnóstico de Integridad Vigencia 2022

Como se evidencia en los resultados de la encuesta los funcionarios y contratistas de la entidad se encuentran en un nivel medio, lo que indica que debemos aplicar nuevas estrategias de apropiación del código y de los valores institucionales.

| INDICADOR | ESTADO DE LA ENCUESTA | RESULTADO SEMOFORO TEST | |
|------------------------|-----------------------|-------------------------|--|
| | | ESTADO | COMENTARIO |
| 1 CODIGO DE INTEGRIDAD | 90% | MUY ALTO | ¡En el IDPAC Hemos realizado un Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente! |
| 2 HONESTIDAD | 79% | ALTO | ¡En el IDPAC vamos por buen camino! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente! ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos? |
| 3 RESPETO | 86% | MUY ALTO | ¡En el IDPAC Hemos realizado un Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente! |
| 4 COMPROMISO | 74% | ALTO | ¡En el IDPAC vamos por buen camino! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente, ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos? |
| 5 DILIGENCIA | 75% | ALTO | ¡En el IDPAC Vamos por buen camino! ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos? |
| 6 JUSTICIA | 87% | MUY ALTO | ¡En el IDPAC Hemos realizado un Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente! |

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

Seguimiento OCI:

La OCI evidenció que, la Secretaría General – Talento Humano de la entidad, elaboró en el mes de febrero de 2022 el documento denominado "Diagnostico Integridad 2022", el cual presenta el análisis de los resultados obtenidos de acuerdo con la escala de valoración diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. La evidencia es suficiente para demostrar el cumplimiento de la actividad programada en el Plan de Gestión de la Integridad 2022.

Recomendación OCI:

Formalizar los documentos generados en materia de integridad, mediante la identificación de quien elaboró, reviso y aprobó con la respectiva rubrica; aplicando los lineamientos institucionales sobre administración de documentos, siempre que aplique, lo cual evitará que este pierda validez histórica.

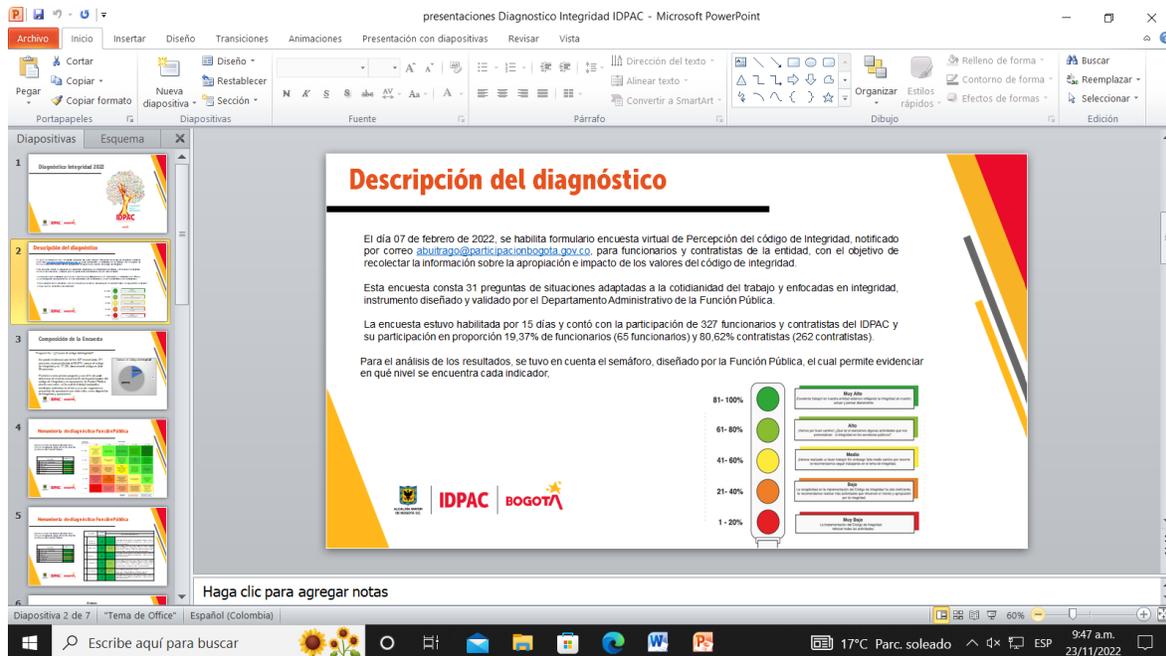
5.2.4. Presentación informe encuesta de impacto.

Producto o meta esperada: Presentación de la encuesta.

Evidencia:

Presentaciones Diagnostico Integridad IDPAC

Ilustración 4 Presentación informe encuesta de impacto



Fuente: Secretaría General – Talento Humano

Seguimiento OCI:

La OCI verificó el contenido de la presentación elaborada Talento Humano, siendo el contenido similar al documento denominado "Diagnostico Integridad 2022". La evidencia es suficiente para demostrar el cumplimiento de la actividad; no obstante que no es claro a quien se le realizó la presentación.

5.2.5. Socialización código de integridad.

Producto o meta esperada: Presentación de los Gestores y del Código de Integridad y proponer los dos valores para la Entidad (video)

Evidencia:

Informe actividad integridad Skecht teatral 2022

Ilustración 5. Página 4 Informe de actividad integridad Skecht teatral

INFORME ACTIVIDADES DE APROPIACION DE LOS VALORES INSTITUCIONALES
REALIZADOS POR LOS GESTORES DE INTEGRIDAD Y TALENTO HUMANO



Fuente: Secretaría General – Talento Humano

Seguimiento OCI:

La OCI verificó el contenido del Informe actividad integridad Skecht teatral realizado el 1 de septiembre de 2022, entre las 10:00 a.m. y las 12:00m., encontrando el registro fotográfico de las actividades de socialización. La evidencia es suficiente para demostrar el cumplimiento de la actividad.

5.2.6. Mesa de trabajo para la creación y adopción de los dos valores Institucionales.

Producto o meta esperada: Reuniones con equipo de gestores para metodología a utilizar.

Evidencia:

Acta de reunión de Gestores de Integridad del 25-05-2022

Ilustración 6. Página 1 y 2 –Punto 2 del acta de reunión

| | | |
|--|---------------------------------|--|
| | COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA | Código: IDPAC-CE-FT-01 Versión: 03 Páginas 1 de 3 Fecha: 12/04/2021 |
| | ACTA DE REUNIÓN | |

- Instrucciones:**
- Al iniciar la reunión nombrar un moderador(a) y un secretario(a) Técnico para la elaboración del acta.
 - Tenga en cuenta diligenciar todos los campos solicitados, con letra legible.
 - Antes de iniciar con el "Orden del día", verificar si se cumplió con los compromisos del acta anterior (si aplica).
 - En el numeral 3. "Orden del día", enuncie los temas a tratar en la reunión, con los resultados esperados. Ejemplo: Aprobación del anteproyecto de presupuesto en lugar de presentación del anteproyecto de presupuesto.
 - En el numeral 4 "Elaborada por", escriba el nombre completo de la persona encargada de diligenciar el acta.
 - En el numeral 5 "Proceso responsable de elaboración", enuncie el proceso donde se genera el acta atendiendo el mapa de procesos.
 - En el numeral 6 "Lugar, fecha y hora de la próxima reunión", diligencie los datos en cada casilla. (si aplica).
 - En el numeral 7 "Desarrollo de la reunión" describa las discusiones y argumentos de manera breve y precisa e indique las decisiones adoptadas.
 - En el numeral 8 "Acuerdos/Propuestas/Disensos" registre de manera breve los acuerdos y propuestas presentadas durante la reunión.
 - En el numeral 9 "Responsabilidades y compromisos", registre la responsabilidad adquirida, el nombre o dependencia, para que en la siguiente reunión se verifiquen los compromisos.
 - En el numeral 10. "Cierre de la Reunión", registre el nombre del presidente y del secretario del comité cuando aplique, los cuales en todos los casos deberá suscribir el acta de la reunión.
 - Haga lectura del acta y en el numeral 2 "Participantes", solicite que cada uno de los asistentes registre nombres, cargo y cierre la reunión.

| 1. Datos básicos de la reunión: | | | | | | | | |
|---------------------------------|-------------|-------------------|------------|-------|-----|------|-----------------|----------------|
| Acta No. | Hora inicio | Hora finalización | | Fecha | | | Tipo de reunión | |
| | | Am X | 12:15 Am X | Día | Mes | Año | Ordinaria | Extraordinaria |
| 008 | 11:00 | Am X | 12:15 | 25 | 5 | 2022 | X | |
| | | pm | pm | | | | | |

Lugar: Coworking

Proceso: Gestores de Integridad - Talento Humano

Convoca: Marivel Luengas Talento Humano Cargo: Contratista

Objetivo de la reunión: Cronograma de actividades y puesta en marcha del Plan de Implementación gestores de Integridad

| 2. Participantes | | |
|---|-------------------------|-------|
| Nombres y apellidos | Cargo | Firma |
| Carlos Enrique Méndez | Funcionario | |
| Natalia Torres delegada por Omaira Morales Arboleda | Contratista/funcionaria | |
| Marisol Bustos Barreto | Funcionaria | |
| Marcela Tinoco Depablos | Funcionaria | |
| Dolly Esperanza Larrota | Funcionaria | |
| Paola Muñoz Galindez | Funcionaria | |
| Enrique Romero García | Funcionario | |
| Ruth Marivel Luengas Gil | Contratista | |

| 3. Orden del día | | 4. Elaborado por (nombre): | | | | | |
|---|--|---|-----|-----|------|-------|-----|
| 1- Seguimiento a las actividades realizadas en el mes de Mayo | | 5. Proceso responsable de la elaboración: | | | | | |
| 2- Propuestas para la difusión de la encuesta que busca escoger los dos valores adicionales en la entidad, siguiendo con el Plan de Integridad, liderado por los gestores de Integridad | | 6. Lugar, fecha y hora de la próxima reunión: | | | | | |
| 3- Tema libre a tratar por parte de los asistentes. | | Lugar: Sala de Capacitación 1 | | | | | |
| | | Fecha | Día | Mes | Año | Hora | |
| | | | 27 | 06 | 2022 | 11:00 | amX |
| | | | | | | | Pm |

- Orden del día:
- Seguimiento a las actividades realizadas en el mes de Mayo**
Se hace seguimiento a las actividades realizadas en el mes de mayo
a- Actividad realizada en el Pasadía Lagomar el Peñón con Funcionarios de la Entidad
b- Actividad realizada en la Inducción y reinducción y celebración de los 15 años de la Entidad
 - Propuestas para la difusión de la encuesta que busca escoger los dos valores adicionales en la entidad, siguiendo con el Plan de Integridad, liderado por los gestores de Integridad.**
a. Se discute con el Equipo de Gestores de Integridad sobre el mecanismo a utilizar en la encuesta por la cual se busca la votación del Talento Humano de los dos valores adicionales y que son característicos de la misionalidad de IDPAC y se define que se realizará a través de una campaña de expectativa a través de un correo enviado por Comunicaciones y la encuesta será cotgada igualmente en la Intranet, posterior a ello se hará la difusión a través de un correo enviado por el proceso de Talento Humano a todos los funcionarios y contratistas de la entidad y así recoger y tabular la respectiva votación.
b. De la misma forma se discute de la mejor estrategia a utilizar para llegar a todos los grupos de interés y que puedan contribuir con la votación de los dos valores. La estrategia a utilizar es hacer un sillo en la página WEB y a través de este sillo puedan votar, igualmente se hará difusión en las reuniones y eventos que se realicen para que la votación sea significativa.
 - Tema libre para tratar por parte de los asistentes.**
En este punto se propone que con el fin de lograr autonomía en el Equipo de Gestores de Integridad, las reuniones mensuales sean liberadas por cada uno de los Gestores de Integridad, tanto en la planeación de la reunión como su desarrollo y se acordó de la siguiente manera:
- Junio – Enrique Romero García
- Julio – Carlos Méndez y Paola Muñoz
- Agosto – Natalia Torres
- Septiembre - Marcela Tinoco
- Octubre – Marisol Bustos
- Noviembre – Dolly Larrota
- Diciembre – Flor Elisa Valbuena
 - Agradecimiento y cierre de la reunión.**

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

Seguimiento OCI:

La OCI verificó el contenido del acta de reunión de los Gestores de Integridad de la entidad, antes referida, encontrado que dentro de la agenda, se incluyó el punto dos (2): Propuestas para la difusión de la encuesta que busca escoger los dos valores adicionales en la entidad, siguiendo con el Plan de Integridad, liderado por los gestores de Integridad. La evidencia es suficiente para demostrar el cumplimiento de la actividad; no obstante que la misma fue firmada tan solo por tres (3) de los ocho (8) asistentes.

- 5.2.7. Socialización: Tema conflicto de interés Aplicación del Código de Integridad. (Incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre los servidores de la entidad, u otros temas relacionados). Implementación estrategia conflicto de intereses.**

Producto o meta esperada: Talleres de socialización

Evidencia:

Convocatorias a sesión de capacitación en sept 19 de 2022 sobre el módulo de conflicto de intereses. No se adjuntó evidencia de realización del taller.

Ilustración 7. Convocatoria a sesión de capacitación sobre conflicto de intereses



Fuente: Secretaría General – Talento Humano

Seguimiento OCI:

La OCI verificó la información contenida en las evidencias aportadas por Secretaría General – Talento Humano, encontrado que las mismas corresponden a la convocatoria a sesión de capacitación en septiembre 19 de 2022, sobre el módulo de conflicto de intereses. La evidencia no es suficiente para demostrar el cumplimiento de la actividad, la cual debía generar un taller de socialización. (Incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre los servidores de la entidad, u otros temas relacionados). Implementación estrategia conflicto de intereses.

Recomendación OCI:

Guardar registro y evidencia documental de cada uno de los resultados obtenidos por la ejecución de las actividades definidas, lo cual permite corroborar el trabajo realizado y contar con información suficiente, confiable, relevante y útil para emitir conclusiones y apoyar la toma de decisiones a futuro.

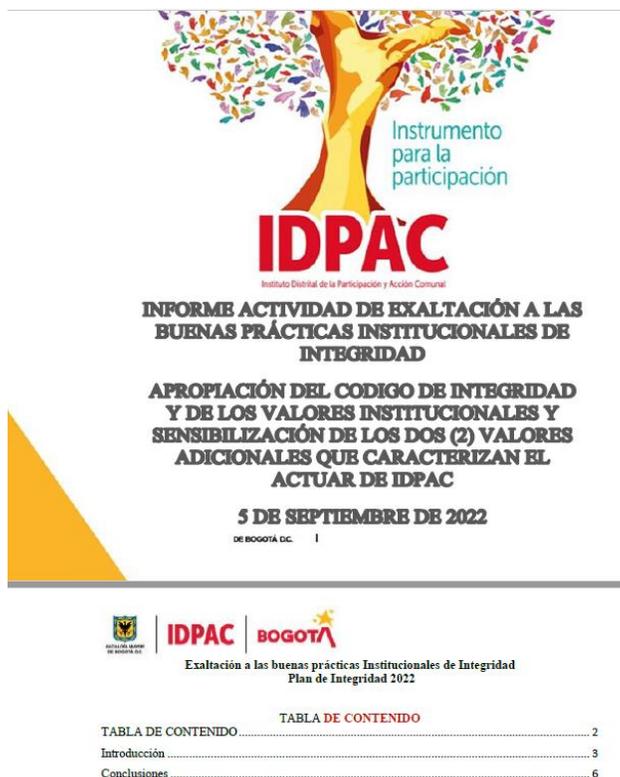
5.2.8. Socialización código de integridad.

Producto o meta esperada: Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

Evidencia:

Informe actividad de exaltación a las buenas practicas institucionales de integridad – 5 de septiembre de 2022

Ilustración 8. Página y 2 del informe



Fuente: Secretaría General – Talento Humano

Seguimiento OCI:

La OCI verificó el contenido del Informe actividad de exaltación a las buenas prácticas institucionales de integridad, el cual consta de siete (7) páginas, encontrando que sintetiza y concluye sobre algunas actividades que se ejecutaron en el marco de la etapa de Implementación del Plan de Integridad de la Entidad 2022. La evidencia es suficiente para demostrar el cumplimiento de la actividad; no obstante que el documento no tiene la estructura de un documento terminado.

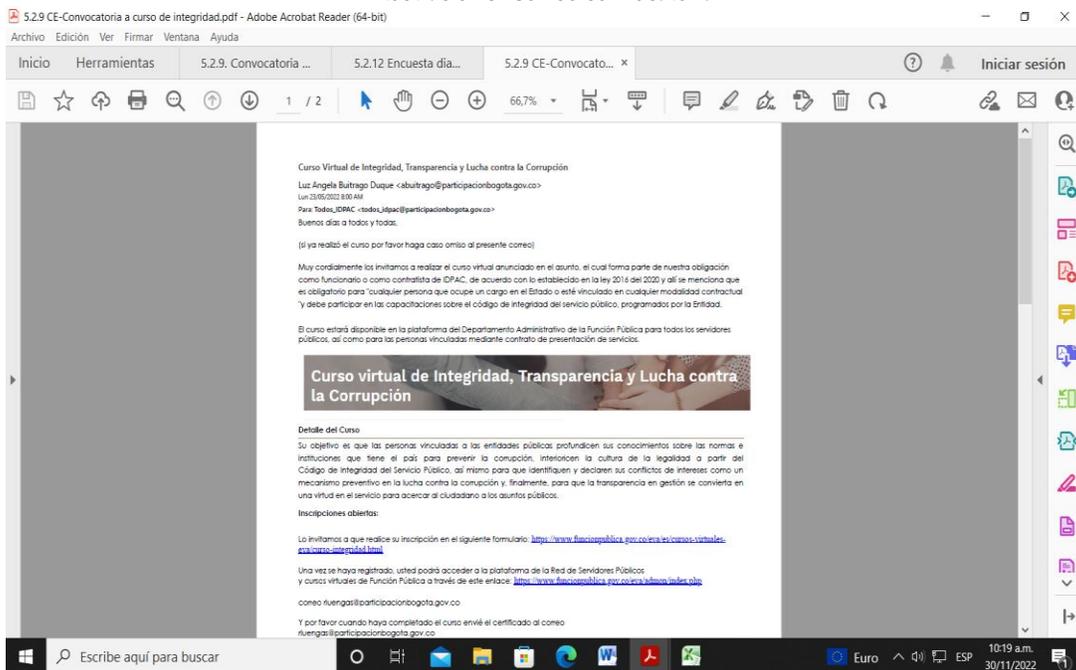
5.2.9. Socialización código de integridad.

Producto o meta esperada: Convocatoria para que el representante legal, la alta dirección, funcionarios y contratistas, realicen el curso de integridad y transparencia este es de obligatorio cumplimiento.

Evidencia:

Correo Electrónico: Convocatoria para realizar curso de integridad y transparencia.

Ilustración 9. Correo convocatoria



Fuente: outlook.office.com IDPAC

Seguimiento OCI:

La OCI verificó el contenido del correo electrónico del 23 de mayo de 2022, mediante el cual se realizó la convocatoria para realizar el curso de integridad y transparencia y evidencio que dice: "de acuerdo con lo establecido en la ley 2016 del 2020 y allí se menciona que es obligatorio para "cualquier persona que ocupe un cargo en el Estado o esté vinculado en cualquier modalidad contractual "y debe participar en las capacitaciones sobre el código de integridad del servicio público, programados por la Entidad.". La evidencia es suficiente para demostrar el cumplimiento de la actividad.

5.2.10. Socialización de los valores Institucionales en la semana de integridad, por dependencias.

Producto o meta esperada: Identificación de comportamientos de los colaboradores que reflejen como aplican valores éticos, contemplados en el Código de Integridad. Actividad Plan de Integridad Compensar.

Evidencia:

Diagnóstico percepción gestión de integridad – IDPAC
Informe actividad integridad Skecht teatral 2022

Ilustración 10 Botón de entrada a la encuesta



Fuente: Secretaría General – Talento Humano

Seguimiento OCI:

La OCI verificó el documento "Diagnóstico percepción gestión de integridad – IDPAC" y evidencio que la encuesta consta de treinta y cuatro (34) preguntas con el objetivo de medir la apropiación e impacto de los "Valores del Servicio Público" en la cotidianidad de los servidores públicos. La evidencia es suficiente para demostrar el cumplimiento de la actividad; no obstante que no se visualizan las preguntas del diagnóstico.

5.2.11. Socialización Tema conflicto de interés Aplicación del Código de Integridad. (Incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre los servidores de la entidad, u otros temas relacionados).

Producto o meta esperada: Talleres de socialización.

Evidencia:

Convocatorias a sesión de capacitación en sept 19 de 2022 sobre el módulo de conflicto de intereses
No se adjuntó evidencia de realización del taller.

Seguimiento OCI:

La OCI verificó el Plan de Integridad de la Entidad 2022, encontrando que las actividades 4.3 y 4.7 son similares entre sí, sin embargo, la actividad 4.7. define una acción adicional: Implementación estrategia conflicto de intereses, de la cual no se obtuvo evidencia; por tanto, se determina incumplimiento en la ejecución de esta actividad.

5.2.12. Evaluar el cumplimiento del código de integridad del servicio público.

Producto o meta esperada: Preparar información para presentación de los resultados de la apropiación del código de integridad y valores institucionales del IDPAC.

Evidencia:

Correo institucional del 21 de noviembre de 2022: Última actividad del año Gestión de Integridad - Encuesta de apropiación e impacto de los "Valores del Servicio Público" en la cotidianidad de los servidores públicos.
Encuesta diagnóstica de integridad 2022

Ilustración 11. CE- Invitación a diligenciar encuesta diagnóstica

Última actividad del año Gestión de Integridad - Encuesta de apropiación e impacto de los "Valores del Servicio Público" en la cotidianidad de los servidores públicos.

Luz Angela Buitrago Duque <abuitrago@participacionbogota.gov.co>

Lun 21/11/2022 8:00 AM

Para: Luz Angela Buitrago Duque <abuitrago@participacionbogota.gov.co>; Todos_IDPAC

<todos_idpac@participacionbogota.gov.co>

Apreciado Talento Humano de IDPAC, reciban un cordial Saludo,

Te invitamos a acompañar esta actividad del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC, junto con su Equipo de Gestores de Integridad, encuesta diagnóstica del segundo semestre, la cual evaluará la **Gestión de Integridad** en la entidad, se realizará a través de un instrumento de percepción que permitirá medir la apropiación y el impacto de los "**Valores institucionales**" en la cotidianidad de los funcionarios, funcionarias y contratistas, servidores públicos del Distrito capital.

El diligenciamiento de la encuesta que encontrarás a continuación, no te tomará más de 10 minutos y contribuirás con una actividad muy importante para la Institución, la encuesta estará habilitada **hasta el día viernes 16 de diciembre de 2022.**

Para diligenciar la encuesta, por favor ingresa al siguiente link:

<https://forms.office.com/r/U7UZB1cpxw>

Agradecemos tu participación,

Luz Angela Buitrago Duque
Profesional Universitario 219-02
SECRETARÍA GENERAL- TALENTO HUMANO
INSTITUTO DISTRICTAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL - IDPAC
Sede Principal: Avenida Calle 22 # 68C - 51 - CP: 110931

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

Seguimiento OCI:

La OCI verificó las evidencias aportadas, evidenciando que el 21 de noviembre de 2022, se envió un correo institucional, mediante el cual se invita a diligenciar la encuesta diagnóstica del segundo semestre, la cual evaluará la Gestión de Integridad en la entidad. También se recibió la encuesta diagnóstica de percepción gestión de integridad - IDPAC 2022. Las evidencias anteriores son suficientes para demostrar que la actividad se encuentra en ejecución.

5.2.13. Definir instrumento para realizar seguimiento y evaluación.

Producto o meta esperada: Encuesta de percepción

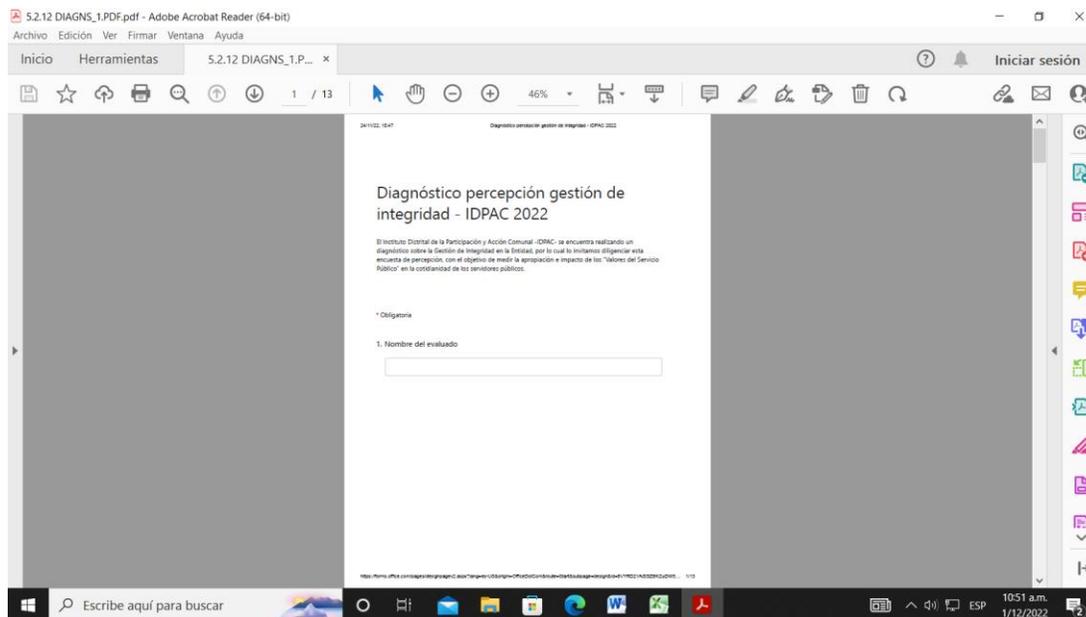
Evidencia:

Encuesta diagnóstico percepción gestión de integridad - IDPAC 2022

Seguimiento OCI:

La OCI encontró que la Secretaría General – Talento Humano diseñó la encuesta diagnóstico percepción gestión de integridad - IDPAC 2022 en Google Forms, fechada el 24/11/2022, siendo que la finalización de la actividad estaba programada en el Plan de Gestión de la Integridad para el 31 de octubre de 2022. La evidencia demuestra que la actividad se ejecutó fuera de la fecha límite fijada en el Plan de Gestión de la Integridad.

Ilustración 12. Encuesta de percepción gestión de integridad - IDPAC 2022



Fuente: Secretaría General – Talento Humano

6. CONCLUSIONES

Una vez verificada la información aportada por la Secretaría General – Talento Humano, se evidenció que para la vigencia actual se definieron trece (13) actividades que hacen parte de las fases de diagnóstico, implementación y seguimiento y evaluación del Plan de Gestión de Integridad 2022, a su vez se pudo determinar que, con corte a 31 de octubre de 2022 y de acuerdo con el plazo definido para su ejecución, el estado de las acciones es el siguiente:

Diez (6) Cumplidas.

Cinco (5) Cumplidas fuera de término.

Dos (2) Vencidas (pese a que se cumplió el plazo definido, no se aportó evidencia de su cumplimiento)

7. RECOMENDACIONES

Formalizar los documentos generados en materia de integridad, mediante la identificación de quien elaboró, revisó y aprobó con la respectiva rubrica; aplicando los lineamientos institucionales sobre administración de documentos, siempre que aplique, lo cual evitará que este pierda validez histórica.

Definir y documentar adecuadamente la ejecución de actividades incluidas en el Plan de Gestión de Integridad a partir del producto o meta esperada.

Realizar seguimiento constante a la ejecución del Plan de Gestión de Integridad de la entidad con el fin de realizar los ajustes que sean necesarios para la ejecución de las actividades en los tiempos definidos y cumplir con los productos o metas esperadas.

Aprobado: 30/11/2022

Elaboró y verificó



ENRIQUE ROMERO GARCIA
Profesional Universitario 219-03

Revisó y aprobó

PABLO SALGUERO LIZARAZO
Jefe Oficina de Control Interno