



**INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO:
INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN
DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO,
CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA
POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.**

Código: EI-FT-56
Versión: 3
Página: 1 de 13
Vigente desde: 28/09/2021

INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO, CÓDIGO DE INTEGRIDAD, EN EL MARCO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG v4.

1. OBJETIVO GENERAL.

Realizar el informe de seguimiento a la implementación de las estrategias para el cumplimiento de los valores del servicio público en el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER y el código de integridad, en el marco de la política de integridad del MIPG v4 con corte a 30 de junio de 2022.

2. ALCANCE.

Informe de seguimiento a la implementación de las estrategias para el cumplimiento de los valores del servicio público en el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER y el código de integridad, en el marco de la política de integridad del MIPG v4 con corte a 30 de junio de 2022, a partir de la información suministrada por la Subdirección Corporativa, mediante comunicación Interna 2022IE3181 del 4 de agosto de 2022, de acuerdo a las solicitudes realizadas por la Oficina de Control interno.

ANOTACIÓN AL ALCANCE:

En el marco del presente seguimiento el equipo de la Oficina de Control Interno emitió la correspondiente solicitud de información a la Subdirección Corporativa del IDIGER (Responsable de la implementación de la política de integridad en la cual se enmarca el presente informe) mediante comunicación interna 2022IE2706 del 07 de julio de 2022, para el desarrollo del conocimiento del tema objeto de seguimiento y acceso a las evidencias de la implementación de las acciones relacionadas con “*cumplimiento de los Valores y Principios del Servidor Público, implementación Código de Integridad*”, con plazo máximo establecido de respuesta por parte del responsable para el 19 de julio de 2022, no obstante, la mencionada dependencia no remitió la información en la fecha establecida, así mismo no efectuó solicitud alguna de ampliación de términos para la respuesta; entregando la información solicitada de manera extemporánea mediante comunicación interna 2022IE3181 del **04 de agosto de 2022**, si bien, no se presentó limitación al alcance respecto de la planificación inicial como tal, para la realización de las pruebas y el trabajo de la OCI, es menester realizar una alerta preventiva por el incumplimiento del procedimiento de elaboración de informes de ley y/o seguimiento de la oficina de control Interno, versión 4 del 27 de julio de 2022, política de operación 4.10 y lo establecido en el Decreto 403 de 2020 artículo 151:

4.10 El líder de proceso y/o responsable de la ejecución del tema objeto de seguimiento, deberá tener en cuenta que la información suministrada a la Oficina de Control Interno deberá **tener criterios de la veracidad, calidad y oportunidad**. El líder de proceso y/o responsable de la ejecución del tema bien sea de tipo legal o de seguimiento, debe tener en cuenta lo establecido en el Decreto 403 de 2020, artículo 151, respecto de la entrega de la información a la Oficina de Control Interno:

“Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno. Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley. Los requerimientos de información deberán hacerse con la debida anticipación a fin de garantizar la oportunidad y completitud de la misma. El incumplimiento reiterado al suministro de la información solicitada por la unidad u oficina de control interno dará lugar a las respectivas investigaciones disciplinarias por la autoridad competente.”

 <p>Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático</p>	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO: INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO, CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.	Código: EI-FT-56
		Versión: 3
		Página: 2 de 13
		Vigente desde: 28/09/2021

3. MARCO NORMATIVO O CRITERIOS DEL INFORME.

- Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones", artículo 12º. Funciones de los auditores internos, literalj, "Mantener permanentemente informados a los directivos acerca del estado del control interno dentro de la entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento."
- Ley 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones"
- Resolución 1519 de 2020 "*Por la cual se definen los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014 y se definen los requisitos en materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos*".
- Resolución 300 del 29 de octubre de 2021 "Por medio de la cual se deroga la Resolución N° 120 de 2019 y se adopta el nuevo Esquema de Publicación de Información del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER, conforme a lo establecido en la Ley 1712 de 2014 y Resolución 1519 de 2020 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones",
- Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública"
- Ley 1952 de 2019 "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario"
- Decreto 1499 de 2017 " Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, versión 4 de marzo de 2021, Dimensión Talento Humano, numeral 1.2.2 Política de Integridad.
- Decreto 612 de 2018 "*Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*", *integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción – Plan de gestión estratégica del Talento Humano (Integridad)*
- Decreto 807 de 2019 "*Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*"
- Resolución 052 de 2021 "*Por la cual se deroga la Resolución 141 del 13 de marzo de 2019 y se dictan normas relacionadas en el Comité de Gestión y Desempeño del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático*".
- Decreto Distrital 118 de 2018, "*Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017*".



**INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO:
INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN
DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO,
CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA
POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.**

Código: EI-FT-56
Versión: 3
Página: 3 de 13
Vigente desde: 28/09/2021

- Resolución 163 de 2022, "Por la cual se modifica el artículo primero de la Resolución 243 del 13 de mayo de 2019, expedida por el instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER y se dictan otras disposiciones".
- Información suministrada por la Subdirección Corporativa, mediante comunicación Interna 2022IE3181 del 4 de agosto de 2022 y la dispuesta en la sección transparencia y acceso a la información pública de la página web del IDIGER.

4. METODOLOGÍA.

Para la realización de este informe, la Oficina de Control Interno tomó como base la información remitida por la Subdirección Corporativa mediante comunicación interna 2022IE3181 del 04 de agosto de 2022, con el fin de evaluar de manera independiente la implementación de las estrategias para el cumplimiento de los valores del servicio público el código de integridad en el marco de la política de integridad del MIPG v4.

A partir de esta información, el equipo de la Oficina de control Interno adelantó el correspondiente informe de seguimiento y evaluación independiente con el fin de evaluar los criterios normativos aplicables, aplicando pruebas de revisión documental y análisis de la información de datos oficiales, así como la verificación de las evidencias presentadas por los responsables de proceso, permitiendo presentar las correspondientes observaciones, recomendaciones y conclusiones derivadas de la ejecución del ejercicio del seguimiento.

5. DESARROLLO.

5.1 ARTICULACIÓN CON EL SEGUIMIENTO PLAN ANTICORRUPCION Y ATENCIÓN AL CIUDADADANO – PRIMER CUATRIMESTRE DE 2022, COMPONENTE 6 –INICIATIVAS ADICIONALES.

Criterios: Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública", artículo 73, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

Documento "Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano Versión 2 - 2015" numeral 5.1 "Seguimiento", que indica la Oficina de Control interno realizará "el seguimiento y el control a la implementación y a los avances de las actividades consignadas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano", dentro de las cuales se encuentra el Componente N°6 "Iniciativas adicionales".

Condición: En el componente 6 "iniciativas adicionales" del PAAC 2022 el IDIGER planteó acciones concretas relacionadas con la implementación del código de integridad y la política de integridad, sobre las cuales la Oficina de Control Interno realizó el respectivo seguimiento en el marco del informe "seguimiento al plan anticorrupción y de atención al ciudadano primer cuatrimestre de 2022", remitido a la Dirección General mediante comunicación interna 2022IE2083 del 13 de mayo de 2022 Evidenciando con corte a 30 de abril de 2022 la ejecución de 1 de las 6 acciones programadas:



**INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO:
INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN
DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO,
CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA
POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.**

Código: EI-FT-56
Versión: 3
Página: 4 de 13
Vigente desde:
28/09/2021

Tabla 1. Componente 6 "Iniciativas adicionales" del PAAC 2022 y seguimiento de actividades por parte de la OCI:

PLAN ANTICORRUPCION Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 2022 COMPONENTE 6: INICIATIVAS ADICIONALES					SEGUIMIENTO PAAC TERCERA LÍNEA DE DEFENSA OFICINA DE CONTROL INTERNO		
ACTIVIDADES	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA (V1)	FECHA PROGRAMADA (V2)	% DE AVANCE	DESCRIPCION DEL SEGUIMIENTO	EVIDENCIA DEL SEGUIMIENTO
Elaborar y socializar el informe de la Implementación del Código de Integridad 2021	1 documento socializado que contenga la información de la Implementación del Código de Integridad 2021	Subdirección Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios-Talento Humano	Fecha inicio: 03 de enero de 2022	Fecha inicio: 03 de enero de 2022	100%	12/05/2022. Se evidencia Informe Implementación Código de Integridad y Buenas Prácticas IDIGER y su socialización en el mes de diciembre de 2021	https://www.idiger.gov.co/documents/20182/1322730/Informe+de+seguimiento+C%C3%B3digo+de+Integridad++2021.pdf/93b84564-b73a-4b91-b035-7d3a149fb90c
			Fecha final: 31 de marzo de 2022	Fecha final: 31 de marzo de 2022			
Elaborar y socializar el Plan de Integridad 2022	1 documento socializado que corresponda al Plan de Integridad	Subdirección Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios-Talento Humano	Fecha inicio: 03 de enero de 2022	Fecha inicio: 03 de enero de 2022	0%	12/05/2022. No se evidencia avance de la acción	-
			Fecha final: 31 de marzo de 2022	Fecha final: 31 de agosto de 2022			
Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad	Formulario google abierto para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos en aras de mejorar las acciones de la implementación	Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios - Talento humano	Fecha inicio: 01 de mayo de 2022	Fecha inicio: 01 de mayo de 2022	0%	12/05/2022. No se evidencia avance de la acción	-
			Fecha final: 30 de junio de 2022	Fecha final: 31 de agosto de 2022			
Ejecutar todas las actividades definidas en el Plan de Integridad 2022	Evidencias del desarrollo de cada una de las actividades definidas	Subdirección Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios-Talento Humano	Fecha inicio: 03 de enero de 2022	Fecha inicio: 03 de enero de 2022	0%	12/05/2022. No se evidencia avance de la acción	-
			Fecha final: 31 de diciembre de 2022	Fecha final: 31 de diciembre de 2022			
Realizar seguimiento de la implementación de las acciones del Plan de Gestión de Integridad	Informe de seguimiento	Oficina de Control Interno	Fecha inicio: 01 de octubre de 2022	Fecha inicio: 01 de octubre de 2022	0%	12/05/2022. No se evidencia avance de la acción	-
			Fecha final: 30 de noviembre de 2022	Fecha final: 30 de noviembre de 2022			
Realizar actividades de sensibilización y conocimiento para el manejo preventivo de conflictos de interés.	3 actividades de sensibilización	Subdirección Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios-Talento Humano	Fecha inicio: 01 de marzo de 2022	Fecha inicio: 01 de marzo de 2022	0%	12/05/2022. No se evidencia avance de la acción	-
			Fecha final: 30 de noviembre de 2022	Fecha final: 30 de noviembre de 2022			

Fuente: Informe seguimiento al plan anticorrupción y de atención al ciudadano primer cuatrimestre de 2022", comunicación interna 2022IE2083 del 13 de mayo de 2022.

Posteriormente se evidenció una modificación al PAAC 2022 (versión 2) a las fechas de las actividades "Elaborar y socializar el Plan de Integridad 2022" y "Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad", del 31 de marzo y 30 de junio, al 31 de agosto de 2022 respectivamente.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático.

	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO: INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO, CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.	Código: EI-FT-56
		Versión: 3
		Página: 5 de 13
		Vigente desde: 28/09/2021

De manera general, en el mencionado informe la oficina de control interno realizó la siguiente recomendación:

- Frente a la baja ejecución de las actividades del PAAC: “Se recomienda a líderes de los procesos, primera y segunda línea de defensa, realizar los avances y monitoreo de manera permanente, evidenciando las actividades con el fin de mitigar los riesgos de incumplimiento establecidos en el PAAC – 2022”.

Por lo anterior se reitera la recomendación presentada en el del informe “seguimiento al plan anticorrupción y de atención al ciudadano primer cuatrimestre de 2022”, con el fin de mitigar el riesgo de incumplimiento de las actividades programadas en el PAAC.

5.2 SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD (VALORES) Y LA IMPLMENTACION DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD EN EL IDIGER:

Criterios:

Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, versión 4 de marzo de 2021, Dimensión Talento Humano, numeral 1.2.2 Política de Integridad.

Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción – Plan de gestión estratégica del Talento Humano (Integridad)

Decreto 118 de 2018 “Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”

Decreto 807 de 2019 “Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”

Resolución 052 de 2021 “Por la cual se deroga la Resolución 141 del 13 de marzo de 2019 y se dictan normas relacionadas en el Comité de Gestión y Desempeño del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático”.

Resolución 163 de 2022, “Por la cual se modifica el artículo primero de la Resolución 243 del 13 de mayo de 2019, expedida por el instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambió Climático – IDIGER y se dictan otras disposiciones”.

Condición:

Dentro de la dimensión de talento Humano del MIPG se encuentran dos polífticas, la primera corresponde a la políftica de gestión estratégica del talento humano, y la segunda a la políftica de integridad.

En la políftica de gestión de talento humano, dentro de la denominada “Ruta de la calidad”, se dan los primeros lineamientos para la políftica de integridad al mencionar: “Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los **valores** y en la retroalimentación constante y permanente (...). Esta ruta se relaciona entre otras cosas con las siguientes temáticas (...) **integridad, valores, gestión de conflictos**”



**INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO:
INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN
DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO,
CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA
POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.**

Código: EI-FT-56
Versión: 3
Página: 6 de 13
Vigente desde: 28/09/2021

Teniendo en cuenta lo anterior, se revisaron los lineamientos que definen y materializan los elementos de la política de gestión estratégica del talento humano a saber: Plan estratégico de talento humano –PETH, para revisar la existencia de lineamientos específicos para la política de integridad.

Al revisar el Plan estratégico de talento humano, el cual según el decreto 612 de 2018 es uno de los instrumentos de planificación que se integran al plan de acción institucional, se observó que este, integra 6 planes como son plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de incentivos institucionales y plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, así mismo se observó que el plan está adoptado mediante la Resolución IDIGER 023 del 31 de enero de 2022.

Dentro del plan se hace alusión al código de integridad del IDIGER adoptado mediante "Resolución 420 del 04 de septiembre de 2018", en donde se acogieron los valores de "honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia", en cumplimiento del artículo 1 del Decreto 118 de 2018.

Así mismo dentro del subcomponente de "Desarrollo" del plan, se menciona la categoría "valores" entendida como "*Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones*".

Dichos apartados son los únicos lineamientos evidenciados en el plan estratégico de talento humano respecto de la política de integridad del IDIGER, sus demás numerales se dedican a desglosar a detalle los lineamientos de los instrumentos que articula dicho plan como ya se mencionó, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018.

Dado que el Decreto 612 de 2018 no contempla el plan de integridad como uno de los instrumentos de planificación que se articulan con el plan estratégico de talento humano - PETH (no por lo menos como los otros 6 planes mencionados, ver artículo 1) y que la realización de dicho plan no es obligatorio en los términos del mencionado decreto como un instrumento que defina las acciones para ejecutar y/o materializar la política de integridad; que a pesar de que en la política de gestión estratégica del talento humano del MIPG se dan algunos lineamientos al respecto como ya se ilustró, y que algunos elementos muy básicos respecto al concepto de integridad están mencionados en el PETH 2022 del IDIGER a saber la adopción del código de integridad, la oficina de control interno identificó que al respecto se ha considerado que:

"el Código de Integridad por sí solo no es suficiente para convertirse en un instrumento de promoción de una cultura de integridad que sirva de guía de comportamiento para los servidores públicos y de tal manera sea un elemento fuerte de prevención de la corrupción y situaciones de ilegalidad. Por eso, las recomendaciones generales en esta materia indican que es necesario crear un sistema de socialización, apropiación e interiorización de este tipo de códigos. "Se trata entonces de consolidar una estructura pedagógica que pueda implementarse a la vez que se socializa el nuevo código con el fin de asegurar que éste no se quede "guardado en el cajón", sino que sea verdaderamente conocido y vivido por los servidores" (Guía para la implementación del código de integridad de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, pág. 25)

"Otra consideración que debe tenerse en cuenta es que las acciones que se desarrollen para la apropiación del código de integridad y la construcción de una cultura de integridad son de suma importancia e inciden en el fortalecimiento de la estrategia de lucha contra la corrupción de la entidad y organismo distrital. Bajo esta premisa la Secretaria de la Transparencia de la Presidencia de la República, en la guía "Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2" menciona que: "Las entidades deberán contemplar iniciativas que permitan fortalecer su estrategia de lucha contra la corrupción. En este sentido, se extiende una invitación a las entidades del orden nacional, departamental y municipal, para que incorporen dentro de su ejercicio de planeación, estrategias encaminadas a fomentar la integridad, la participación ciudadana, brindar transparencia y eficiencia en el uso de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y de talento humano, con el fin de visibilizar el accionar de la administración pública"



**INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO:
INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN
DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO,
CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA
POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.**

Código: EI-FT-56
Versión: 3
Página: 7 de 13
Vigente desde: 28/09/2021

Y sugiere que como componente adicional se incluya al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano el Código de Ética, ahora llamado Código de Integridad:

"Es importante la promoción de acuerdos, compromisos y protocolos éticos, que sirvan para establecer parámetros de comportamiento en la actuación de los servidores públicos" (Guía para la implementación del código de integridad de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, pág. 25)

Atendiendo a los lineamientos anteriores, la administración distrital (Alcaldía Mayor de Bogotá y Secretaria General), expidió el Decreto 118 de 2018 "por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017", definiendo en esta norma la recomendación de la Secretaria de transparencia de la presidencia de la república respecto de la elaboración de un plan de integridad, estableciendo en su artículo segundo que:

"Artículo 2º.- Planes de Gestión de la Integridad. Las entidades y organismos distritales formularán y desarrollarán un Plan de Gestión de la Integridad, el cual se incluirá en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la entidad u organismo, como componente adicional que contribuya a combatir y prevenir la corrupción y a consolidar un gobierno legítimo y transparente."

Así las cosas, las actividades planteadas en el componente 6 "iniciativas adicionales" del Plan anticorrupción y atención al ciudadano del IDIGER para la vigencia 2022 (ver tabla 1), respecto a la elaboración, socialización y ejecución del plan de integridad, código de integridad y participación de los gestores de integridad (Resolución 163 de 2022), cumplen con lo establecido en el Decreto 118 de 2018.

No obstante, con la expedición de la Ley 2195 de 2022 "Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones", se modifica el plan anticorrupción y de atención al ciudadano, establecido en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, plan que es el fundamento de la existencia del plan de integridad en el componente de iniciativas adicionales, tal como se explicó anteriormente.

Por lo tanto el Plan de anticorrupción y de atención al ciudadano -PACC pasa a denominarse programa de transparencia y ética pública así:

"ARTÍCULO 31. PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ETICA EN EL SECTOR PÚBLICO. Modifíquese el Artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, el cual quedara así:

Artículo 73. Cada entidad del orden nacional, departamental y municipal, cualquiera que sea su régimen de contratación, deberá implementar Programas de Transparencia y Ética Pública con el fin de promover la cultura de la legalidad e identificar, medir, controlar y monitorear constantemente el riesgo de corrupción en el desarrollo de su misionalidad. Este programa contemplara, entre otras cosas:

- a. Medidas de debida diligencia en las entidades del sector público.*
- b. Prevención, gestión y administración de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas y riesgos de corrupción, incluidos los reportes de operaciones sospechosas a la UIAF, consultas en las listas restrictivas y otras medidas específicas que defina el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la expedición de esta norma;*
- c. Redes interinstitucionales para el fortalecimiento de prevención de actos de corrupción, transparencia y legalidad;*
- d. Canales de denuncia conforme lo establecido en el Artículo 76 de la Ley 1474 de 2011;*
- e. Estrategias de transparencia, Estado abierto, acceso a la información pública y cultura de legalidad;*

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático.



**INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO:
INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN
DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO,
CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA
POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.**

Código: EI-FT-56
Versión: 3
Página: 8 de 13
Vigente desde: 28/09/2021

f. Todas aquellas iniciativas adicionales que la Entidad considere necesario incluir para prevenir y combatir la corrupción.

PARAGRAFO 1. En aquellas entidades en las que se tenga implementado un Sistema Integral de Administración de Riesgos, este deberá articularse con el Programa de Transparencia y Ética Pública.

PARAGRAFO 2. Las entidades del orden territorial contarán con el término máximo de dos (2) años y las entidades del orden nacional con un (1) año para adoptar Programa de Transparencia y Ética Pública.

PARAGRAFO 3. La Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la Republica será la encargada de señalar las características, estándares, elementos, requisitos, procedimientos y controles mínimos que deben cumplir el Programa de Transparencia y Ética Pública de que trata este Artículo, el cual tendrá un enfoque de riesgos. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) o modelos sucesores deberá armonizarse con el Programa de Transparencia y Ética Pública.

Recomendación:

- Se recomienda al líder de la política de integridad del IDIGER, según resolución 052 de 2021 artículo 3 Subdirección Corporativa, verificar los lineamientos (estándares, elementos, requisitos, procedimientos y controles mínimos) que sobre el programa de transparencia y ética pública ordene la Secretaria de transparencia de la Presidencia de la República y en consecuencia las posibles modificaciones del Decreto 118 de 2018, artículo 2, que realice la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Secretaria General, con el fin de determinar la posible unificación del plan de integridad con este nuevo programa de transparencia y ética pública que reemplazó al PAAC o si por el contrario se deberá realizar independientemente o articulado con otros instrumentos de planificación.
- Por otro lado y teniendo en cuenta que las acciones establecidas en el PAAC correspondientes a "Elaborar y socializar el Plan de Integridad 2022" y "Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad", así como la ejecución de las demás acciones del componente 6 del PAAC 2022, están contempladas para ser ejecutadas entre los meses de agosto y diciembre del 2022 y que las actividades de los documentos "**Plan de acción política de integridad**" y "**Plan de implementación y aprobación código de integridad**" remitidos por la Subdirección corporativa mediante comunicación interna 2022IE3181 del 04 de agosto de 2022, aún no se han ejecutado por parte de los responsables establecidos en las actividades y en la Resolución IDIGER 052 de 2021 artículo 3, " y que estos documentos contienen 15 y 9 acciones respectivamente, mientras que el componente 6 del PAAC (plan de integridad oficial de acuerdo a la norma citada) sólo contiene 6 acciones, se recomienda que en el marco de lo establecido en el Decreto 118 de 2018, artículo 2, se analicen las actividades plasmadas en los mencionados documentos, con el fin de determinar aquellas actividades que deberán documentarse en el componente 6 "iniciativas adicionales" del PAAC, como un único plan de integridad de acuerdo a lo establecido en la norma, con el fin de evitar duplicidad en las actividades y facilitar la implementación y seguimiento del mismo durante el segundo semestre de 2022, teniendo en cuenta que la OCI realizará seguimiento de estas actividades durante el primer semestre de 2023.

5.3 PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD DEL IDIGER EN LA SECCIÓN TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA PÁGINA WEB:

Observación 1: Se observó que el plan estratégico de talento humano publicado en el mapa de procesos de la página web del IDIGER, proceso gestión del talento humano, sección Planes –PL, código TH-PL-01, corresponde a la vigencia 2021, mientras que el plan homónimo publicado en la sección transparencia y acceso a la información pública, numeral 4.3.1 "plan de acción institucional – planes institucionales y estratégicos (Decreto 612 de 2018) si corresponde a la vigencia 2022, lo cual cumple parcialmente con lo establecido en la Resolución 300 de 2022 artículo tercero, literal b) Realizar el seguimiento y monitoreo a las publicaciones, con el propósito de garantizar que la información sea oportuna, de calidad, visible y accesible para la ciudadanía."

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático.



**INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO:
INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN
DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO,
CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA
POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.**

Código: EI-FT-56
Versión: 3
Página: 9 de 13
Vigente desde: 28/09/2021

Criterios: Resolución 1519 de 2020 "Por la cual se definen los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014 y se definen los requisitos materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos", "ARTÍCULO 4. Estándares de publicación y divulgación de contenidos e información. Los sujetos obligados deberán dar cumplimiento a los estándares de publicación y divulgación de contenidos e información aplicable a sus sitios web y sede electrónica, establecidos en el Anexo 2 de la presente resolución."

Anexo 2 de la Resolución 1519 de 2020, numeral 4 "Planeación, Presupuesto e Informes", "requisitos mínimos obligatorios" (...) Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Decreto 118 de 2018 "Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017", "Artículo 2º.- Planes de Gestión de la Integridad. Las entidades y organismos distritales formularán y desarrollarán un Plan de Gestión de la Integridad, el cual se incluirá en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la entidad u organismo, como componente adicional que contribuya a combatir y prevenir la corrupción y a consolidar un gobierno legítimo y transparente."

Anexo 2 de la Resolución 1519 de 2020, numeral "1.3 Mapas y Cartas descriptivas de los procesos". "Se deberán informar los procesos y procedimientos aplicables para la toma de decisiones conforme con sus competencias"

Resolución 300 del 29 de octubre de 2021 "Por medio de la cual se deroga la Resolución N° 120 de 2019 y se adopta el nuevo Esquema de Publicación de Información del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER, conforme a lo establecido en la Ley 1712 de 2014 y Resolución 1519 de 2020 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones", artículo tercero, responsabilidades, literales a y b: a) Generar y Solicitar la publicación de la información que se divulgará en los menús de transparencia y acceso a la información pública (...) del sitio web del IDIGER (...); b) Realizar el seguimiento y monitoreo a las publicaciones, con el propósito de garantizar que la información sea oportuna, de calidad, visible y accesible para la ciudadanía."

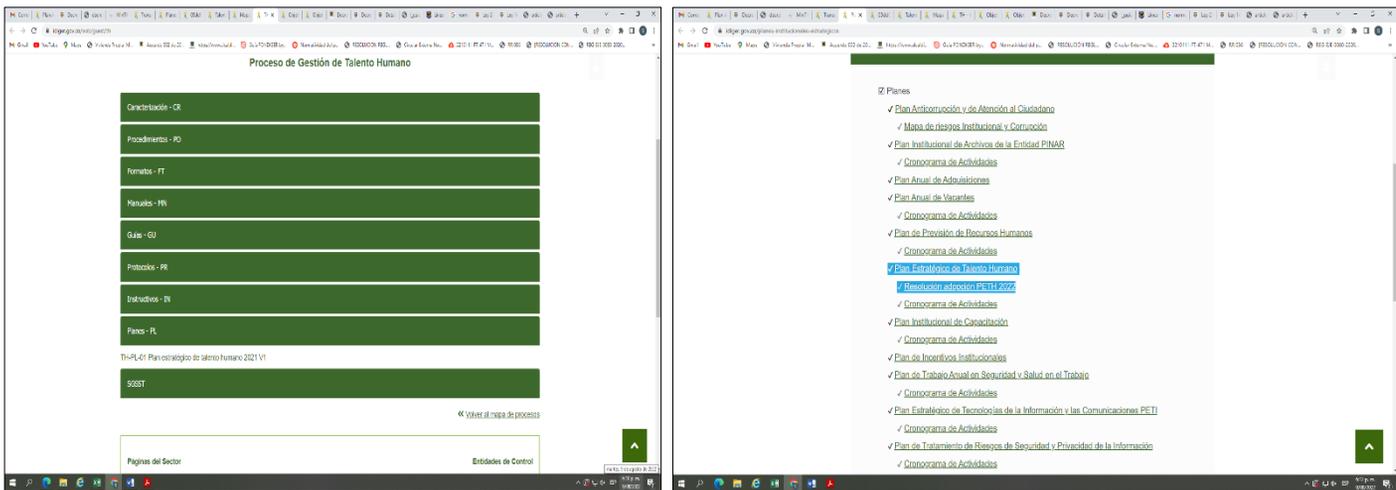
Anexo 1 de la Resolución 300 de 2021: numeral 1.3 mapa de procesos, "responsable de la producción de la información": Oficina Asesora de Planeación".

Condición:

Se observó que el plan estratégico de talento humano publicado en el mapa de procesos de la página web del IDIGER, proceso gestión del talento humano, sección Planes –PL, código TH-PL-01, corresponde a la vigencia 2021, mientras que el plan homónimo publicado en la sección transparencia y acceso a la información pública, numeral 4.3.1 "plan de acción institucional – planes institucionales y estratégicos (Decreto 612 de 2018) si corresponde a la vigencia 2022 como se indica a continuación:

	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO: INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO, CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.	Código: EI-FT-56
		Versión: 3
		Página: 10 de 13
		Vigente desde: 28/09/2021

Imagen N°1:



Fuente: Sección transparencia y acceso a la información pública de la página web del IDIGER, <https://www.idiger.gov.co/web/guest/th>, y <https://www.idiger.gov.co/documents/20182/1303776/Plan+Estrategico+de+Talento+Humano.pdf/1ebaf182-7568-451a-b9f2-a39f6203ca64>

Lo anterior, cumple parcialmente con lo establecido en la Resolución 300 de 2022 artículo tercero, *literal b) Realizar el seguimiento y monitoreo a las publicaciones, con el propósito de garantizar que la información sea oportuna, de calidad, visible y accesible para la ciudadanía.*, dado que al existir una versión correspondiente la vigencia 2022 esta debería encontrarse disponible en todos los numerales que corresponda para la consulta interna y externa por parte de la ciudadanía y los grupos de valor del IDIGER.

Causa: Es posible que al actualizar el documento "plan estratégico de talento Humano" y publicado en el numeral 4.3.1 "plan de acción institucional – planes institucionales y estratégicos (Decreto 612 de 2018) de la sección transparencia se haya omitido por error involuntario, que este documento hace parte integral de la estructura del proceso de gestión de talento humano en la sección de planes, y que por ende cualquier actualización del mismo debe disponerse también en el mapa de procesos correspondiente.

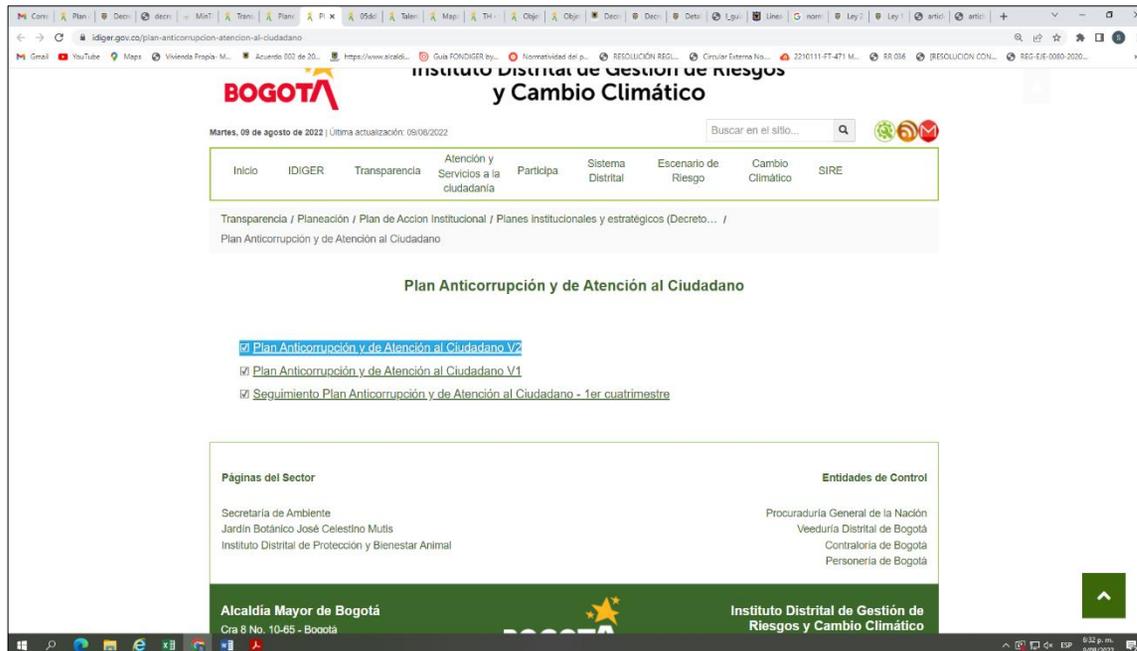
Consecuencia: Incumplimientos normativos y posible configuración de hallazgos y observaciones por parte de los entes externos e internos de control; posibilidad de que la información disponible genere confusión a la hora de su consulta interna o por la ciudadanía y los grupos de valor del IDIGER.

Respecto de la publicación del plan de integridad del IDIGER, y teniendo en cuenta que para todos los efectos se comprende que dicho plan se articula con el componente 6 "iniciativas adicionales" del Plan anticorrupción y de atención al ciudadano - PAAC del IDIGER 2022, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del Decreto 118 de 2018, se observó que este se encuentra en la versión 2 del PAAC publicado en el numeral 4.3.1 "plan de acción institucional – planes institucionales y estratégicos (Decreto 612 de 2018) de la sección transparencia y acceso a la información pública de la página web del IDIGER como se ilustra a continuación:

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático.

	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO: INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO, CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.	Código: EI-FT-56
		Versión: 3
		Página: 11 de 13
		Vigente desde: 28/09/2021

Imagen N°2:



Fuente: Sección transparencia y acceso a la información pública de la página web del IDIGER, <https://www.idiger.gov.co/planes-institucionales-estrategicos> y <https://www.idiger.gov.co/plan-anticorrupcion-atencion-al-ciudadano>

6. CONCLUSIONES

Los resultados del presente informe se refieren a la información remitida por la Subdirección Corporativa con corte a 30 de junio de 2022 y no se hacen extensivas a otros soportes o información adicional.

A partir del seguimiento a la implementación de las estrategias para el cumplimiento de los valores del servicio público, código de integridad y política de integridad, no es posible determinar un estado respecto del sistema de control interno puesto que tanto las actividades del “Elaborar y socializar el Plan de Integridad 2022” y “Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad”, y las demás del componente 6 del PAAC 2022, están contempladas entre los meses de agosto, noviembre y diciembre de 2022, así como las planteadas en los documentos **“Plan de acción política de integridad”** y **“Plan de implementación y aprobación código de integridad”** remitidos por la Subdirección corporativa mediante comunicación interna 2022IE3181 del 04 de agosto de 2022, por lo tanto no se han ejecutado a la fecha.

Sin embargo, es susceptible de mejora y correcciones inmediatas, de acuerdo a la observación y recomendaciones del presente informe.

Por otro lado, respecto de la observación 1 y las evidencias evaluadas, en el numeral 5.3 *publicación de la información relacionada con la política de integridad del IDIGER en la sección transparencia y acceso a la información pública de la página web*, y teniendo en cuenta que el Manual Operativo MIPG, versión 4 de 2021, establece como *“aspectos clave para el sistema de control Interno (SCI) a tener en cuenta por parte de la 1º línea de defensa”*, la *“formulación de planes de mejoramiento, su aplicación y seguimiento para resolver los hallazgos presentados”* (MIPG pág., 117), es necesario que los responsables del proceso tengan presentes las siguientes políticas de operación del

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático.



**INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO:
INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN
DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO,
CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA
POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.**

Código: EI-FT-56
Versión: 3
Página: 12 de 13
Vigente desde: 28/09/2021

procedimiento Elaboración informes de ley y/o seguimiento de la oficina de control interno EI-PD-14, versión 4 del 27 de julio de 2022:

“4.15 Si como resultado de la comparación que se realiza entre el criterio evaluado y la situación actual encontrada, el informe de ley y/o seguimiento genera no conformidades, observaciones y recomendaciones, los responsables de proceso o línea de defensa deberán identificar y analizar las causas que están generando la situación encontrada de acuerdo al procedimiento de planes de mejoramiento vigente en la entidad y deberán analizar la oportunidad de formular un plan de mejoramiento.

4.16 El resultado del análisis de causas así como la decisión de la elaboración o no de un plan de mejoramiento, deberán ser comunicados en un plazo máximo de 8 días hábiles contados a partir de la radicación del informe de ley y/o seguimiento.

4.17 De no efectuarse Plan de mejoramiento el responsable del proceso o línea de defensa asumirá el riesgo inherente que conllevan los incumplimientos señalados sin el correspondiente tratamiento.” (Páginas 15 y 16)

6.1 OBSERVACIONES.

Tabla 2.

OBJETIVO	OBSERVACIONES	PÁGINA
Realizar el informe de seguimiento a la implementación de las estrategias para el cumplimiento de los valores del servicio público en el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER y el código de integridad, en el marco de la política de integridad del MIPG v4 con corte a 30 de junio de 2022.	Observación 1: Se observó que el plan estratégico de talento humano publicado en el mapa de procesos de la página web del IDIGER, proceso gestión del talento humano, sección Planes –PL, código TH-PL-01, corresponde a la vigencia 2021, mientras que el plan homónimo publicado en la sección transparencia y acceso a la información pública, numeral 4.3.1 “plan de acción institucional – planes institucionales y estratégicos (Decreto 612 de 2018) si corresponde a la vigencia 2022, lo cual cumple parcialmente con lo establecido en la Resolución 300 de 2022 artículo tercero, literal b) Realizar el seguimiento y monitoreo a las publicaciones, con el propósito de garantizar que la información sea oportuna, de calidad, visible y accesible para la ciudadanía.”.	Página 8 a la 10.

Fuente: Elaboración de la OCI con base en los resultados del presente informe.

7. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al líder de la política de integridad del IDIGER, según resolución 052 de 2021 artículo 3 Subdirección Corporativa, verificar los lineamientos (estándares, elementos, requisitos, procedimientos y controles mínimos) que sobre el programa de transparencia y ética pública ordene la Secretaria de transparencia de la Presidencia de la República y en consecuencia las posibles modificaciones del Decreto 118 de 2018, artículo 2, que realice la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Secretaria General, con el fin de determinar la posible unificación del plan de integridad con este nuevo programa de transparencia y ética pública que reemplazó al PAAC o si por el contrario se deberá realizar independientemente o articulado con otros instrumentos de planificación.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático.



**INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO:
INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN
DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO,
CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DE LA
POLITICA DE INTEGRIDAD DEL MIPG V4.**

Código: EI-FT-56
Versión: 3
Página: 13 de 13
Vigente desde: 28/09/2021

- Por otro lado y teniendo en cuenta que las acciones establecidas en el PAAC correspondientes a "Elaborar y socializar el Plan de Integridad 2022" y "Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad", así como la ejecución de las demás acciones del componente 6 del PAAC 2022, están contempladas para ser ejecutadas entre los meses de agosto y diciembre del 2022 y que las actividades de los documentos "**Plan de acción política de integridad**" y "**Plan de implementación y aprobación código de integridad**" remitidos por la Subdirección corporativa mediante comunicación interna 2022IE3181 del 04 de agosto de 2022, aún no se han ejecutado por parte de los responsables establecidos en las actividades y en la Resolución IDIGER 052 de 2021 artículo 3, " contienen 15 y 9 acciones respectivamente, mientras que el componente 6 del PAAC (plan de integridad oficial de acuerdo a la norma citada) sólo contiene 6 acciones, se recomienda que en el marco de lo establecido en el Decreto 118 de 2018, artículo 2, se analicen las actividades plasmadas en los mencionados documentos, con el fin de determinar aquellas actividades que deberán documentarse en el componente 6 "iniciativas adicionales" del PAAC, como un único plan de integridad de acuerdo a lo establecido en la norma, con el fin de evitar duplicidad en las actividades y facilitar la implementación y seguimiento del mismo durante el segundo semestre de 2022, teniendo en cuenta que la OCI realizará seguimiento de estas actividades durante el primer semestre de 2023.

Una vez efectuado dicho análisis y definición de actividades en un único plan establecido en el componente 6 "iniciativas adicionales" del PAAC, se recomienda socializar a la entidad y grupos de valor, para su implementación durante el segundo semestre de 2022, dado que hasta tanto no entre en operación el programa de transparencia y ética pública definido en el Ley 2195 de 2022, no existan lineamientos sobre el particular por parte de la Secretaría de transparencia de la Presidencia de la República y/o se modifique en consecuencia el Decreto Distrital 118 de 2018, el plan de integridad estará articulado con el PAAC y por lo tanto es susceptible de riesgo por incumplimiento y sanción disciplinaria si no se ejecuta en su totalidad en la vigencia 2022, tal como establece la guía "Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2", sección III "aspectos generales del plan anticorrupción y de atención al ciudadano", numeral 11, Sanción por incumplimiento: Constituye falta disciplinaria grave el incumplimiento de la implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y el artículo 81 de la Ley 1474 de 2011.

- Se recomienda efectuar el monitoreo de los contenidos y la información publicada en la sección transparencia y acceso a la información pública en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 300 de 2021, con el objetivo de actualizar y presentar la información oportuna a la ciudadanía y los grupos de valor del IDIGER.

Elaborado por		Revisado y Aprobado por	
 SERGIO ANDRÉS NAVARRO HERNÁNDEZ Profesional Universitario Oficina de Control Interno.		 ANA LUCIA BACARES TOLEDO Jefe Oficina de Control Interno.	
Fecha:	09/08/2022.	Fecha:	10/08/2022.

 <p>Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático</p>	DECLARACIÓN DE INDEPENDENCIA, CONFIDENCIALIDAD Y NO CONFLICTO DE INTERESES DEL AUDITOR INTERNO	Código: EL-FT-57
		Versión: 1
		Página: 1 de 3
		Vigente desde: 21/04/2021

IDENTIFICACION DEL SERVIDOR PUBLICO O CONTRATISTA DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO QUE REALICE LAS ACTIVIDADES DE EVALUACION INDEPENDIENTE, ADUTORIA INTERNA Y SEGUIMIENTO:

Nombres y Apellidos: Sergio Andrés Navarro Hernández
Documento de identidad: No 1024495451 Expedido en Bogotá

En mi calidad de Profesional Universitario del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER, ejerciendo como auditor Interno, informo que he recibido y leído el plan anual de auditoría, así mismo y teniendo el conocimiento de las auditorías, seguimientos, informes y actividades a mi cargo/obligación en el plan anual de auditorías hago las siguientes declaraciones.

1) Declaración de independencia:

Declaro que no tengo relaciones personales o financieras con el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER y servidores públicos sujetos a examen, ni intereses comerciales, profesionales, financieros y/o económicos en actividades sujetas a examen. Asimismo, tampoco tuve un desempeño previo en la ejecución y gestión de las actividades y operaciones relacionadas con los sujetos y objetos de auditoría estimados en las actividades del Plan Anual de Auditoría el plan específico de auditoría y el programa de trabajo de auditoría bajo mi responsabilidad.

Declaro no tener relaciones de parentesco con el personal vinculado con la evaluación independiente y/o seguimiento estimados en las actividades del Plan Anual de Auditoría, plan específico de auditoría y el programa de trabajo de auditoría bajo mi responsabilidad.

Declaro no haber realizado favores, ni tener prejuicios sobre personas, grupos o actividades del sujeto de la auditoría, incluyendo los derivados de convicciones sociales, políticas, religiosas o de género.

Me comprometo a informar oportunamente y por escrito cualquier impedimento o conflicto de interés de tipo personal, profesional o contractual, legal o sobreviniente a esta declaración, como inhabilitaciones, familiares, amistad íntima, enemistad, odio o resentimiento, litigios pendientes, razones religiosas e ideológicas y las demás señalas en la Guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses en el sector público colombiano versión 2 de julio de 2019.

2) Declaración de Confidencialidad de la información:

En el ejercicio de mis funciones, tendré acceso a información sobre distintos aspectos de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la entidad auditada, por lo cual declaro utilizar la información con la debida integridad y confidencialidad, comprometiéndome sólo a usarla para los fines de la auditoria o seguimiento y a no divulgarla ni utilizarla sin la debida autorización.

Me comprometo a no divulgar resultados parciales o finales de la auditoría por fuera de los canales establecidos por la Oficina de Control Interno Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.

	DECLARACIÓN DE INDEPENDENCIA, CONFIDENCIALIDAD Y NO CONFLICTO DE INTERESES DEL AUDITOR INTERNO	Código: EL-FT-57
		Versión: 1
		Página: 2 de 3
		Vigente desde: 21/04/2021

3) Conflicto de interés declarado:

En caso de haber declarado algún tipo de conflicto de interés diligenciar la siguiente información.

Relaciones e intereses, profesionales, personales, financieros, económicos, y/o comerciales

Nombre y apellido	Cargo	Dependencia	Tipo de relación
1.			
2.			
3.			

Relaciones de parentesco

Nombre y apellido	Cargo	Dependencia	Relación de parentesco
1.			
2.			
3.			

Otros:

4. Compromisos

Me comprometo a cumplir y aplicar lo establecido en el Código de Ética del auditor interno del IDIGER, así como lo señalado en el Estatuto de Auditoría Interna del IDIGER, así mismo y me comprometo a:

- No aceptar regalos o dadas para favorecer a terceros con mi trabajo realizado.
- No retardar injustificadamente el trabajo encomendado.
- No modificar injustificadamente los resultados de las auditorías a realizar.
- No recibir influencia externa en el trabajo a ejecutar.
- Excusarme de participar en actividades cuando no tengan la independencia exigida o la pierdan en el transcurso del trabajo a efectuar.
- Informar los resultados de mi trabajo y cumplir con los procedimientos pertinentes.

El presente documento tiene el carácter de declaración jurada, y es realizado en la ciudad de Bogotá el 07 de julio de 2022.

Nombre y firma del Auditor Interno.

Fecha: 07/07/2022

 <p>Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático</p>	DECLARACIÓN DE INDEPENDENCIA, CONFIDENCIALIDAD Y NO CONFLICTO DE INTERESES DEL AUDITOR INTERNO	Código: EL-FT-57
		Versión: 1
		Página: 3 de 3
		Vigente desde: 21/04/2021

INSTRUCTIVO DE DILIGENCIAMIENTO

No.	CAMPO	INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER
1	Nombres y Apellidos	Escribir el nombre y apellidos completos del servidor público o contratista quien realiza la declaración
2	Documento de identidad	Escribir el número del documento de identidad y ciudad de expedición, del del servidor público o contratista quien realiza la declaración.
3	Declaración de independencia	Realizar la lectura de los puntos expuestos para manifestar su aplicación a través de la suscripción del presente documento.
4	Declaración de Confidencialidad de la información	Realizar la lectura de los puntos expuestos para manifestar su aplicación a través de la suscripción del presente documento.
5	Conflicto de interés declarado	En caso de haber declarado algún tipo de conflicto de interés diligenciar la información solicitada.
6	Compromisos	Realizar la lectura de los puntos expuestos para manifestar su aplicación a través de la suscripción del presente documento.
7	Firma	Si el auditor de la Oficina de Control Interno está de acuerdo con el contenido del presente documento deberá firmar y remitir a la jefe la oficina de control interno de acuerdo a los procedimientos vigentes.